



TESIS-RC 142501

# **FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA KARYAWAN KONTRAKTOR DI SURABAYA**

PUGUH NOVI PRASETYONO  
3112 203 016

DOSEN PEMBIMBING:  
CHRISTIONO UTOMO S.T., MT., Ph.D.

PROGRAM MAGISTER  
BIDANG KEAHLIAN MANAJEMEN PROYEK KONSTRUKSI  
PROGRAM STUDI/JURUSAN TEKNIK SIPIL  
FAKULTAS TEKNIK SIPIL DAN PERENCANAAN  
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER  
SURABAYA  
2015



TESIS-RC 142501

# **CAUSING FACTORS OF WORK STRESS TO CONTRACTOR'S EMPLOYEES IN SURABAYA**

PUGUH NOVI PRASETYONO  
3112 203 016

SUPERVISOR:  
CHRISTIONO UTOMO S.T., MT., Ph.D.

MASTER PROGRAM  
PROJECT MANAGEMENT CONSTRUCTION  
DEPARTEMENT OF CIVIL ENGINEERING  
FACULTY OF CIVIL ENGINEERING AND PLANNING  
INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER  
SURABAYA  
2015

**Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Magister Teknik (M.T.)  
di  
Institut Teknologi Sepuluh Nopember**

**Oleh:**

**Puguh Novi Prasetyono  
NRP. 3112203016**

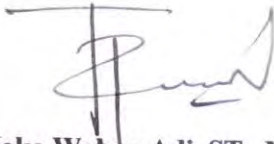
**Tanggal Ujian : 6 Januari 2015  
Periode Wisuda : Maret 2015**

**Disetujui oleh:**



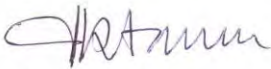
**1. Christiono Utomo, ST., MT., Ph.D.  
NIP. 132 303 087**

**(Pembimbing)**



**2. Tri Joko Wahyu Adi, ST., MT., Ph.D  
NIP. 19740420 2002212 1 003**

**(Penguji 1)**



**3. Ir. I Putu Artama Wiguna., MT., Ph.D  
NIP. 196911251999031 001**

**(Penguji 2)**

**Direktur Program Pasca Sarjana,**



**(Prof. Dr. Ir. Adi Soeprijanto, M.T.)  
NIP. 196404051990021001**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas segala rahmat dan karunia-Nya serta bimbingan dan ridho-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan Kontraktor di Surabaya”. Tesis ini disusun untuk menyelesaikan studi jenjang Strata II (S2) bidang keahlian Manajemen Proyek Konstruksi, Jurusan Teknik Sipil Institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya. Dalam menyusun tesis ini penulis tidak akan berhasil dan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan setulus hati penulis mengucapkan banyak terima kasih pada berbagai pihak.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kedua orang tua yang selalu ada dan selalu memberikan yang terbaik buat penulis, Bapak dan Ibu yang tak pernah putus mendoakan penulis agar tercapai cita-citanya, serta saya ucapkan terimakasih dengan setulus hati atas segala ilmu yang telah diajarkan, dukungan serta harapan yang telah diberikan selama ini.

Pada kesempatan ini juga penulis ucapkan terimakasih kepada Bapak Christiono Utomo yang telah membagikan ilmu pengetahuan, memberikan nasehat untuk merubah penulis sebagai pribadi yang lebih baik dan yang bisa menghargai waktu, memberi motivasi, semangat serta memberikan kesempatan kepada penulis untuk selalu belajar merubah diri sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, serta mengarahkan penulis untuk menjadi pribadi yang tidak sombong ibarat bagaikan sebatang padi semakin berisi semakin merunduk.

Penulis juga mengucapkan terimakasih kepada Mbak Yani yang telah meluangkan waktu untuk sharing ilmu, yang telah mengajarkan tentang ketulusan dalam berterimakasih, bahwa ucapan terimakasih harus tulus dari dasar hati.

Serta tidak lupa juga penulis haturkan ucapan terima kasih kepada Bapak Putu Artama dan Bapak Tri Joko Wahyu Adi atas kritikan-kritikan, masukan, dan saran-saran dalam penyelesaian tesis ini.

Rekan-rekan Manajemen Proyek Konstruksi angkatan 2012, terima kasih atas segala dukungan dan motivasinya sehingga penulis dapat selalu bersemangat dalam menyelesaikan tesis ini.

Tak lupa penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan bantuan dan dukungan hingga tesis ini selesai. Akhirnya penulis menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh sebab itu segala saran, kritik dan masukan sangat penulis harapkan demi penyempurnaan tesis ini.

Surabaya, Januari 2015

Penulis

# **FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA KARYAWAN KONTRAKTOR DI SURABAYA**

Nama Mahasiswa : Puguh Novi Prasetyono  
NRP : 3112203016  
Dosen Konsultasi : Christiono Utomo, ST., MT., Ph.D

## **ABSTRAK**

Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Dalam proyek konstruksi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting pada pelaksanaan proyek. Hal ini dikarenakan SDM sangat dominan sebagai motor penggerak utama di dalam pekerjaan proyek konstruksi. Sifat proses produksi yang terjadi di industri konstruksi menjadikan pekerjaan konstruksi berbahaya dan penuh dengan risiko yang dapat mengakibatkan stres. Berdasarkan penelitian terdahulu dan survey pendahuluan terdapat gejala stres kerja yang bersifat negatif terhadap karyawan kontraktor pada proyek konstruksi. Stres kerja tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor atau sumber stres.

Penelitian ini menganalisis faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor proyek konstruksi di Surabaya. Populasinya adalah karyawan kontraktor proyek konstruksi di Surabaya yaitu drafter, surveyor, quality control (QC), quantity surveyor (QS), pelaksana dan logistik. Data yang terkumpul sebanyak 63 kuesioner dan di analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis faktor.

Terdapat tiga faktor yang dihasilkan sebagai penyebab stres yaitu faktor beban kerja dan waktu, faktor pengembangan karir, dan faktor lingkungan kerja yang buruk. Faktor pertama ini menjelaskan 38,518% dari total varian yang membahas tentang beban kerja dan waktu. Faktor kedua ini menjelaskan 19,816% dari total varian yang membahas tentang pengembangan karir. faktor ketiga menjelaskan 10,113% dari total varian yang membahas tentang lingkungan kerja yang buruk.

**Kata Kunci** : stres kerja, sumber stres, karyawan kontraktor.

# **CAUSING FACTORS OF WORK STRESS TO CONTRACTOR'S EMPLOYEES IN SURABAYA**

Name : Puguh Novi Prasetyono  
Student Identity Number : 3112203016  
Supervisor : Christiono Utomo, ST., MT., Ph.D

## **ABSTRACT**

In a construction project, human resources is an important factor for construction project work. Characteristics of production process in its industry which are very dangerous and risky lead to stress. Previous researches and preliminary survey have indicated that work stress is caused by some factors or stressors. It contributes to the appearance of negative effects on contractor's employees in construction project. This research analyzes causing factors of work stress to contractor's employees of construction project in Surabaya. The population are drafters, surveyors, quality controllers, quantity surveyors, executors and employees working in logistics. The collected data amounting 63 questionnaires is then analyzed using descriptive and factor analysis. The research finding presents three factors of stress' causes, namely work load and time limit, career development, and poor working condition.

**Keywords** : work stress, stressors, contractor's employees.

## DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN .....	i
ABSTRAK .....	iii
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
1.5 Ruang Lingkup Penelitian .....	7
1.6 Sistematika Penulisan .....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	9
2.1 Definisi dan Terminologi .....	9
2.2 Dasar Teori .....	10
2.2.1 Stres Kerja .....	10
2.2.2 Gejala Stres Kerja .....	11
2.2.3 Reaksi Tubuh Terhadap Stres .....	12
2.2.4 Sumber-Sumber Pembangkit Stres .....	14
2.2.5 Proyek Konstruksi .....	16
2.2.6 Pekerja Konstruksi .....	17
2.3 Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	17
2.4 Penjabaran Variabel Dari Penelitian Terdahulu .....	19
2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	26



BAB III METODE PENELITIAN .....	31
3.1 Konsep dan Model Penelitian .....	31
3.2 Variabel Penelitian.....	31
3.2.1 Variabel Dari Penelitian Terdahulu .....	32
3.2.2 Variabel Dari Survey Pendahuluan .....	33
3.2.3 Proses Sintesa Dari Survey Pendahuluan dan Penelitian Terdahulu .....	34
3.3 Pengukuran Variabel Penelitian .....	37
3.4 Populasi dan Sampel.....	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sampling .....	38
3.4.3 Sampel dan Responden .....	38
3.5 Metode Pengumpulan Data Penelitian.....	39
3.6 Analisis Data.....	39
3.6.1 Analisis Deskriptif .....	39
3.6.2 Analisis Faktor .....	40
3.7 Proses Penelitian .....	41
3.8 Proses dan Hasil Survey Pendahuluan.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1 Profil Responden Penelitian .....	47
4.1.1 Jabatan Responden.....	47
4.1.2 Pengalaman Responden .....	47
4.2 Variabel Penyebab <i>Sress</i> Kerja Berdasarkan Jabatan Responden .....	48
4.3 Variabel Penyebab <i>Sress</i> Kerja Berdasarkan Pengalaman Responden .....	55
4.4 Pengujian Nilai Rata-Rata dan Standar Deviasi Penyebab Stres Kerja ....	57
4.4.1 Uji Beda Nilai Rata-Rata Variabel Penyebab Stres Kerja .....	57
4.4.2 Uji Beda Nilai Standar Deviasi Variabel Penyebab Stres Kerja.....	58
4.5 Urutan Variabel Penyebab Stres Kerja .....	59
4.6 Pengelompokan Faktor Penyebab Stres Kerja.....	62
4.6.1 Faktor Pertama yang Menyebabkan Stres Kerja.....	65
4.6.2 Faktor Kedua yang Menyebabkan Stres Kerja .....	66

4.6.3 Faktor Ketiga yang Menyebabkan Stres Kerja.....	67
4.5 Diskusi Hasil Penelitian .....	68
4.6 Hasil Interpretasi Variabel .....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.3 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA .....	75
Lampiran 1 .....	79
Lampiran 2 .....	85
Lampiran 3 .....	89
Lampiran 4 .....	93
Lampiran 5 .....	97
Lampiran 6 .....	101
Lampiran 7 .....	103

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel dan Indikator Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.2	Variabel Penyebab Stres Kerja dari Survey Pendahuluan.....	34
Tabel 3.3	Variabel dan Indikator Hasil Sintesa.....	35
Tabel 3.4	Skala Pengukuran.....	38
Tabel 4.1	Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai Drafter.....	49
Tabel 4.2	Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai Surveyor .....	50
Tabel 4.3	Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai Quality Control.....	51
Tabel 4.4	Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai Quantity Surveyor.....	52
Tabel 4.5	Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai Pelaksan.....	53
Tabel 4.6	Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai Logistik.....	54
Tabel 4.7	Urutan Variabel Dominan Responden Dengan Pengalaman Kerja 1-4 Tahun.....	55
Tabel 4.8	Urutan Variabel Dominan Responden Dengan Pengalaman Kerja >5 Tahun.....	56
Tabel 4.9	Uji Beda Nilai Rata-Rata.....	58
Tabel 4.10	Uji Beda Nilai Standar Deviasi.....	58
Tabel 4.11	Urutan Variabel Dominan Dari Grafik <i>Scatter Plot</i> .....	61
Tabel 4.12	Hasil Pengelompokan Analisis Faktor.....	64

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1	Proses Pemetaan Variabel.....	32
Gambar 3.2	Diagram Alir Penelitian.....	43
Gambar 4.1	Grafik Posisi/ Jabatan Responden .....	48
Gambar 4.2	Grafik Pengalaman Responden .....	48
Gambar 4.3	Grafik <i>Scatter Plot</i> Nilai Rata-Rata dan Standar Deviasi .....	60

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Tabel Review Jurnal .....	79
Lampiran 2	Contoh Kuesioner Untuk Survey Pendahuluan .....	85
Lampiran 3	Contoh Kuesioner Untuk Penelitian Pada Kontraktor di Surabaya .....	89
Lampiran 4	Daftar Perusahaan Tempat Penyebaran Kuesioner .....	93
Lampiran 5	Tabel Data Hasil Penyebaran Kuesioner .....	97
Lampiran 6	Out Put SPSS Hasil Analisis Faktor .....	101
Lampiran 7	Matrik Penamaan Faktor .....	103



\

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Stres kerja merupakan kondisi dimana tuntutan terhadap pekerjaan melebihi kemampuan dari karyawan sehingga mengakibatkan berbagai reaksi negatif terhadap fisik, psikologis, maupun perilaku karyawan (Martel, 2005). Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumberdaya (*resource*). Tuntutan (*demand*) tersebut antara lain: tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sedangkan Sumberdaya (*resource*) adalah hal-hal atau benda yang dapat digunakan oleh individu dalam memenuhi tuntutan. Begitu juga dalam dunia konstruksi karyawan kontraktor proyek konstruksi berkemungkinan mengalami stres kerja karena proyek konstruksi merupakan suatu kegiatan yang berlangsung dalam waktu yang terbatas dengan sumberdaya tertentu untuk mendapatkan hasil konstruksi dengan standar kualitas yang baik.

Dalam usaha pencapaian hasil konstruksi yang baik tentu dibutuhkan berbagai sumberdaya. Sumberdaya tersebut antara lain sumberdaya material, peralatan, modal dan manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting pada pelaksanaan proyek konstruksi. Hal ini dikarenakan peran sumberdaya manusia sangat dominan dimana SDM merupakan motor penggerak paling utama di dalam pekerjaan proyek konstruksi. Luthfan Atmaji juga menyebutkan bahwa SDM menjadi motor utama organisasi dalam menjalankan segala kegiatannya dalam upaya mencapai tujuan (Atmaji, 2011). Pendapat itu didukung oleh Simamora dalam Purwanty dkk (2011) bahwa SDM adalah faktor sentral dalam organisasi. kinerja manusia merupakan faktor kritis dalam menentukan kinerja organisasi (Sawitri dkk, 2007). Jadi kualitas SDM menjadi faktor penentu keberhasilan suatu proyek, dengan memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik maka produktivitas perusahaan semakin tinggi (Rachman, 2011). Dengan

demikian perhatian serius terhadap pengelolaan SDM adalah salah satu faktor penentu keberhasilan proyek konstruksi yang mutlak diperlukan.

Perkembangan pekerjaan konstruksi saat ini menjadi semakin kompleks dan semakin canggih. Dengan adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan karyawan. Situasi yang menekan tersebut menyebabkan karyawan sering mengalami kecemasan, kejenuhan sehingga mengakibatkan terjadinya stres. Linda dalam Ibm dkk (2011) juga mengidentifikasi bahwa sifat proses produksi yang terjadi di industri konstruksi menjadikan pekerjaan konstruksi berbahaya dan penuh dengan resiko sehingga dapat mengakibatkan stres. Kemudian pada proyek konstruksi gedung dapat dikatakan sebagai proyek yang memiliki tingkat kompleksitas yang tertinggi dibanding dengan jenis proyek konstruksi yang lain. Tingginya tingkat kompleksitas gedung akan menyebabkan konflik yang tinggi pula (<http://manajemenproyekindonesia.com>). Selain kompleksitas gedung, kontraktor dengan grade menengah atas menangani proyek-proyek besar yang memiliki kompleksitas pekerjaan yang tinggi serta memiliki resiko yang tinggi sehingga karyawan kontraktor dengan grade menengah atas lebih berpotensi mengalami stres. Dan sebagai respondennya adalah staff kontraktor yang menilai penyebab stres kerja yang pernah dialami. Dipilih staff karena stresor juga dihadapi para pekerja dengan status jabatan rendah, yang melakukan pekerjaan operasional dari perintah atasan (<http://sbm.binus.ac.id>). Selain itu variabel yang didapat dari literatur penerapannya memang pada tingkat karyawan/staff dan bukan merupakan variabel yang digunakan untuk mengetahui penyebab stres pada tingkat manajer.

Adapun dampak dari stres kerja dikelompokkan menjadi tiga kategori umum: (1) gejala fisiologis, (2) gejala psikologis, dan (3) gejala perilaku (Robbins dan Judge, 2011). Gejala fisiologis yang dapat terjadi akibat dari stres dapat berupa peningkatan detak jantung, menimbulkan sakit kepala, bahkan sampai memicu serangan jantung. Sedangkan gejala psikologis yang dipicu oleh stres dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, mengakibatkan ketegangan, kecemasan,

kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Disamping itu gejala-gejala stres juga juga berdampak terhadap perilaku karyawan yg meliputi menurunnya tingkat produktivitas, kemangkiran, tingkat keluar karyawan yang tinggi, perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, dan ketidakteraturan waktu tidur.

Sedangkan Whetten dan Cameron mengidentifikasi bahwa stres kerja yang terjadi dapat mengakibatkan meningkatnya tingkat absensi, moral karyawan yang rendah, kecelakaan kerja yang tinggi, meningkatnya turnover, serta merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya penurunan produktivitas (Wahab, 2010). Selain itu juga ada bukti dalam literatur penelitian lain yang menyebutkan bahwa stres kerja dapat mengakibatkan penurunan kualitas dan kuantitas di lingkungan kerja serta juga stres kerja dapat menurunkan akurasi kerja (Loosemore dan Waters, 2004). Selain memiliki konsekuensi serius bagi kesehatan mental dan fisik, stres juga berdampak terhadap organisasi. Dampak tersebut antara lain: stres mengakibatkan tingginya tingkat absensi, tingginya tingkat pergantian staff dan stres dapat menurunkan produktivitas (Martel, 2005). Clarke dan Cooper (2004) juga menyebutkan bahwa dampak dari stres kerja antara lain: penurunan produktivitas, absensi, turnover dan terjadinya kecelakaan kerja.

Kecelakaan kerja disebabkan oleh beberapa faktor antara lain faktor personal, manajemen, lingkungan, dan peralatan (Sutanto, 2010). Sedangkan salah satu *basic event* dari faktor personal yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja adalah masalah mental dan stres fisik dari pekerja. Stres dapat menyebabkan kecelakaan kerja karena ketika mengalami stres karyawan saat bekerja tidak dapat berkonsentrasi dengan baik. Tidak berkonsentrasi bahkan melamun dalam bekerja dapat mengakibatkan resiko jatuh, resiko terperosok, resiko tersandung, dsb (<http://nusa7.com/kontraktor-jasa-konstruksi-smk3/>)

Kenyataannya di Indonesia tingkat kecelakaan kerja dan berbagai ancaman keselamatan dan kesehatan kerja (K3) masih cukup tinggi terutama pada sektor jasa konstruksi. Berdasarkan laporan International Labor Organisation (ILO), setiap hari terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan korban fatal sebanyak 6.000 kasus. Sementara di Indonesia setiap 100 ribu tenaga kerja terdapat 20 orang fatal akibat kecelakaan kerja (<http://ptkipusatjakarta.blogspot.com>). Bahkan

angka kecelakaan kerja sektor konstruksi di Indonesia termasuk yang paling tinggi di kawasan ASEAN dan dalam lima tahun terakhir trennya cenderung naik (<http://www.indonesiainancetoday.com>).

Selain data kecelakaan kerja di konstruksi yang tinggi terdapat juga gejala stres kerja lain yaitu sikap menunda-nunda pekerjaan. Wali kota Surabaya Tri Rismaharini pada Selasa (25/6/2013) siang, menegur salah satu kontraktor yang mengerjakan salah satu proyek di Surabaya karena sikap yang menunda-nunda pekerjaan sehingga tidak ada kemajuan yang signifikan terhadap proyek yang dikerjakan (<http://www.merdeka.com>). Kemudian terdapat beberapa kontraktor harus menerima konsekuensi berupa *blacklist*. Data terbaru menyatakan, jumlah kontraktor yang masuk daftar hitam Pemkot Surabaya sebanyak 42 rekanan mereka dipastikan tidak dapat mengikuti lelang pekerjaan pada 2014 dan 2015 (<http://beritasurabaya.net>). Dari fakta tersebut ada kemungkinan bahwa kontraktor di Surabaya mengalami stres kerja.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang disampaikan Robbins dan Judge (2011) bahwa dampak psikologis dari stres antara lain dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, mengakibatkan ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. Selain itu terdapat juga fakta yang didapat dari survey pendahuluan yang telah dilakukan kepada tenaga *expert* (ahli/pakar) dan praktisi. Hasil dari survey pendahuluan didapatkan beberapa gejala stres kerja yang terjadi pada karyawan kontraktor di Surabaya. Adapun gejala stres kerja yang sering terdapat pada kontraktor di Surabaya antara lain: gampang/mudah merasa tersinggung, kurang puas dengan hasil kerja, tidak masuk/absent, menurunnya tingkat produktivitas, tidak bersemangat dalam bekerja, merasa gelisah dalam bekerja, cenderung membuat kekeliruan, menunda-nunda mengerjakan pekerjaan, sulit tidur akibat pekerjaan, menurunnya nafsu makan karena beban kerja, dan Adanya tingkat keluar karyawan yang tinggi. Berdasarkan data survey pendahuluan tersebut, maka terdapat indikasi bahwa terdapat gejala stres kerja yang bersifat/berdampak negatif terhadap karyawan kontraktor di Surabaya dan dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Stres yang terjadi pada karyawan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa sumber stres. Sumber-sumber potensi stres yang memicu stres karyawan biasanya

berasal dari dalam keluarga atau kehidupan pribadi, hubungan interpersonal, ataupun akibat beban kerja. Robbins dan Judge (2011) mengidentifikasi ada tiga kategori potensi pemicu stres yaitu: lingkungan, organisasi, dan personal. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi tingkat stres pada karyawan dalam suatu organisasi. Ketidakpastian lingkungan tersebut berhubungan dengan perubahan siklus bisnis, ketidakpastian ekonomi negara, dan perubahan teknologi. Sedangkan faktor organisasional yang dapat memicu terjadinya stres antara lain: tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar personal. Dan dari segi faktor personal yang dapat mengakibatkan stres adalah persoalan keluarga, dan persoalan ekonomi personal.

Sedangkan sumber stres menurut Ibem dkk (2011) dalam jurnalnya tentang “*work stres among professionals in the building construction industry in Nigeria*”, yang dapat mengakibatkan stres kerja pada karyawan konstruksi di Nigeria adalah “*organizational function and culture, interpersonal relationship at work, career development and job status, preparation and training, job content, workload and work place, work time, role in organization*”. Selain di Nigeria terdapat juga penelitian yang telah dilakukan Campbell pada tahun 2006 terhadap manajer proyek konstruksi di Inggris terdapat beberapa faktor penyebab stres kerja antara lain: “*physical factors, organisational factors, job demand factors, and job role factor*” (Campbell, 2006). Penelitian tentang stres kerja juga pernah dilakukan di Hong Kong pada tahun 2007 oleh Leung dkk terhadap estimator, Leung dkk mengidentifikasi sumber stres kerja tersebut antara lain: “*personal behavior, social support, role conflict, poor environment, work underload, home-work conflict*” (Leung dkk, 2007). Perlunya ada kepentingan riset dilakukan di industri konstruksi karena menurut Statt dalam Ibem (2011) mengemukakan bahwa pekerjaan konstruksi adalah profesi ketiga yang paling menegangkan setelah pertambangan dan kepolisian. Sedangkan di Indonesia sendiri khususnya di Surabaya penelitian tentang faktor-faktor penyebab stres kerja di industri konstruksi sangat terbatas, terutama yang membahas tentang faktor-faktor penyebab stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini akan dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian yaitu faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stres kerja karyawan kontraktor pada proyek konstruksi bangunan gedung di Surabaya.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stres kerja karyawan kontraktor pada proyek konstruksi bangunan gedung di Surabaya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian yang akan dilakukan tentang faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen proyek dan manajemen sumber daya manusia khususnya pada faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor pada proyek konstruksi bangunan gedung di Surabaya. Serta kontraktor nantinya dapat mengetahui penyebab stres kerja, dan setelah mengetahui penyebab stres kerja tersebut kontraktor dapat menentukan tindakan berikutnya untuk mengendalikan stres kerja yang terjadi pada karyawannya.

### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk menambah jelasnya materi pembahasan penelitian ini dan agar masalah dapat terfokus pada titik permasalahannya sehingga tidak meluas, maka perlu ada batasan-batasan sebagai berikut:

#### **1. Subyek penelitian**

Yang dimaksud dengan subyek pada penelitian ini adalah faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya. Subyek penelitian diambil dari kajian penelitian terdahulu dan observasi survey pendahuluan yang telah dilakukan.

#### **2. Objek penelitian**

Yang dimaksud dengan obyek penelitian ini adalah karyawan pada kontraktor pada proyek konstruksi bangunan gedung di Surabaya. Kontraktor yang dipilih adalah kontraktor kelas menengah atas dengan jenis proyek adalah bangunan gedung. Dan sebagai respondennya adalah staff kontraktor yang menilai penyebab stres kerja yang pernah dialami.

#### **3. Lokasi penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada kontraktor yang menangani pekerjaan konstruksi yang ada di kota Surabaya dan sekitarnya.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Laporan ini mengenai analisis faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor proyek konstruksi bangunan gedung di Surabaya. Penelitian ini disusun dalam lima bab yaitu bab satu tentang pendahuluan, bab dua tentang tinjauan pustaka, bab tiga tentang metodologi penelitian, bab empat tentang hasil dan pembahasan, sedangkan kesimpulan dan saran dijelaskan pada bab lima. Adapun penjabarannya adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang menjabarkan tentang latar belakang penelitian berdasarkan permasalahan yang ada pada obyek penelitian dan dari studi literatur. Selain menjabarkan latar belakang pada bab 1 juga dijabarkan mengenai rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan ruang lingkup penelitian



Bab 2 merupakan bab tinjauan pustaka yang menjabarkan tentang teori-teori stres kerja antar lain tentang stres kerja, gejala stres kerja, Reaksi tubuh terhadap stres, sumber stres kerja, proyek konstruksi serta pekerja konstruksi, selain hal tersebut juga membahas tentang variabel yang mempengaruhi stres kerja, dan juga tinjauan penelitian terdahulu.

Bab 3 membahas tentang metode penelitian yang digunakan. Adapun isi dari bab tiga adalah tentang konsep dan model penelitian, variabel yang digunakan untuk penelitian, menjabarkan populasi dan sampel, metode, analisis data, dan jadwal penelitian.

Bab 4 menjabarkan tentang hasil dari analisis deskriptif dan analisis faktor. Analisis deskriptif digunakan untuk melakukan uji mean dan standar deviasi sedangkan analisis faktor digunakan untuk mengelompokkan variabel penyebab stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya. Kemudian hasil analisis dibahas pada diskusi hasil penelitian.

Bab 5 membahas tentang kesimpulan yang didapat dari proses analisis data yang dilakukan pada bab empat dan tentang saran yang diharapkan untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Definisi dan Terminologi**

Penjelasan definisi dan terminologi dalam penggunaan istilah atau kata dalam penelitian ini diperlukan agar persepsi antara penulis dan pembaca sama. Beberapa pengertian kata secara terminologi yang digunakan dalam penelitian, adalah sebagai berikut:

1. Stres adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yg disebabkan oleh faktor luar, stres juga berarti ketegangan ([www.artikata.com](http://www.artikata.com), 2013).
2. Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang merugikan yang dapat terjadi ketika ada konflik antara permintaan kerja terhadap kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi tuntutan tersebut (Wahab, 2010).
3. Faktor merupakan suatu hal (keadaan, peristiwa) yg ikut menyebabkan (mempengaruhi) terjadinya sesuatu ([www.artikata.com](http://www.artikata.com), 2013).
4. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (UU No. 13 Tahun 2003).
5. Proyek merupakan suatu kegiatan yang hanya dilaksanakan satu kali dan umumnya berlangsung dalam jangka waktu yang pendek atau dengan kata lain kegiatan proyek dapat diartikan sebagai satu kegiatan sementara yang berlangsung dalam jangka waktu terbatas, dengan alokasi sumber daya tertentu (<http://file.upi.edu>, 2013).
6. Proyek konstruksi adalah usaha untuk mendirikan suatu bangunan dengan waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya proyek yang terbatas (<http://file.upi.edu>, 2013).

## **2.2 Dasar Teori**

Pada sub-bab dasar teori, peneliti akan mengkaji beberapa teori dasar dari penelitian, yang meliputi dasar teori mengenai konsep stres kerja, gejala atau dampak dari stres kerja, faktor penyebab stres kerja, proyek konstruksi, dan pekerja konstruksi.

### **2.2.1 Stres Kerja**

Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumberdaya (*resource*). Tuntutan (*demand*) tersebut antara lain: tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja. Sedangkan Sumberdaya (*resource*) adalah hal-hal atau benda yang dapat digunakan oleh individu dalam memenuhi tuntutan (Robbins dan Judge, 2011). Stres sendiri tidak mesti berdampak negatif, meskipun biasanya dibahas dalam konteks negatif, stres juga memiliki nilai positif. Sebuah stresor (sumber stres) tunggal mungkin relatif tidak penting, namun jika sumber stres lebih dari satu dapat berdampak negatif. (Robbins dan Judge, 2011).

Menurut Robbins dan Judge (2011) stres merupakan suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumberdaya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres yang terjadi pada individu bisa berdampak positif ataupun berdampak negatif terhadap individu. Sedangkan stres kerja menurut Wahab (2010) adalah respon fisik dan emosional yang merugikan yang dapat terjadi ketika ada konflik antara permintaan kerja terhadap kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi tuntutan tersebut. Dalam Martel (2005) juga menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana tuntutan terhadap pekerjaan melebihi kemampuan dari karyawan sehingga mengakibatkan berbagai reaksi negatif terhadap fisik, psikologis, maupun perilaku karyawan. Beswick dkk (2007) mendefinisikan bahwa stres kerja merupakan reaksi karyawan yang merugikan karena tekanan dan tuntutan yang berlebihan terhadap karyawan. Menurut Hans Selye dalam Hawari (2013) stres adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap tuntutan beban atasnya. Secara sederhana stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik

maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Anoraga, 2014).

### **2.2.2 Gejala Stres Kerja**

Gejala ataupun dampak dari stres dapat dikategorikan menjadi tiga kategori umum: gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku (Robbins dan Judge, 2011).

Gejala stres yang pertama adalah gejala stres kerja fisiologis yang dimana pengaruh awal gejala stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Gejala fisiologis tersebut dapat berupa perubahan dalam metabolisme. Perubahan metabolisme tersebut antara lain: meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung (Robbins dan Judge, 2011).

Gejala stres yang berikutnya adalah gejala psikologis. Gejala psikologis stres kerja dapat disebabkan oleh rasa tidak puas akan sesuatu pekerjaan. Rasa tidak puas terhadap pekerjaan merupakan efek *psikological* yang paling jelas akan stres. Akan tetapi, stres menampilkan bentuknya dalam keadaan psikologikal yang lain sebagai contoh gejala yang ditimbulkan: ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan (Robbins dan Judge, 2011).

Yang terakhir adalah gejala perilaku ini merupakan gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku karyawan akibat stres yang dialami, gejala-gejala tersebut antara lain meliputi: perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, perputaran karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur (Robbins dan Judge, 2011).

Dalam buku psikologi kerja menyebutkan bahwa gejala stres meliputi gejala badan, gejala emosional, dan gejala sosial (Anoraga, 2014). Untuk gejala badan adalah sakit kepala, sakit maag, mudah kaget, kaku leher belakang sampai punggung, dada terasa panas/nyeri, rasa tersumbat di kerongkongan dan sejumlah gejala lain. Sedangkan untuk gejala emosional antara lain pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil keputusan, cemas, murung, mudah marah, terdapat

pikiran untuk bunuh diri, pandangan putus asa dan sebagainya. Sedangkan gejala sosial adalah menarik diri dari pergaulan sosial dan mudah bertengkar (Anoraga, 2014).

Stres kerja yang terjadi selain berdampak terhadap kesehatan Individu juga dapat berdampak kepada kinerja organisasi ([www.worksafe.qld.gov.au](http://www.worksafe.qld.gov.au), 2013). Pertama dampaknya terhadap kesehatan yaitu stres kerja yang terjadi dapat mengakibatkan perubahan fisiologis ataupun psikologis dan dapat mengakibatkan timbulnya beberapa penyakit. Dampak tersebut terhadap kesehatan tersebut antara lain: (1) *physical*: sakit kepala, gangguan pencernaan, kelelahan, reaksi yang lambat, dan sesak nafas, (2) *mental*: sulit dalam mengambil sebuah keputusan, dan mudah lupa, (3) *emotional*: kekawatiran yang berlebihan, tidak percaya diri, mudah marah, (4) *biaviors*: terjadi penurunan kinerja, meningkatnya konsumsi alkohol.

Sedangkan dampak stres pekerja terhadap organisasi adalah dapat menyebabkan penurunan kinerja suatu organisasi yang dapat diketahui beberapa dampaknya sebagai antara lain: produktifitas dan efisiensi dalam berkerja dapat berkurang, kepuasan dan semangat dalam berkerja bisa menurun, peningkatan dalam ketidakhadiran, dapat meningkatkan pergantian staff, mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja, dapat meningkatkan konflik antar karyawan, kualitas hubungan dapat menurun, dapat menurunkan kepuasan client, dan meningkatnya pengeluaran untuk biaya perawatan pekerja ([www.worksafe.qld.gov.au](http://www.worksafe.qld.gov.au), 2013).

Oleh karena itu, jika banyak diantara karyawan diperusahaan yang mogok kerja, sering mangkir, atau tidak masuk kerja dengan alasan yang dicari-cari ataupun jika masuk tetapi situasi kantor lesu, sering ada konflik dengan pimpinan atau antar karyawan, maka kemungkinan besar karyawan terlalu stres dalam pekerjaan (Anoraga, 2014).

### **2.2.3 Reaksi Tubuh Terhadap Stres**

Seseorang yang mengalami stres dapat pula dilihat ataupun dirasakan dari perubahan-perubahan yang terjadi pada tubuhnya. Misalnya antara lain: pertama dari rambut, warna rambut yang semula hitam pekat lambat laun mengalami perubahan warna menjadi kecoklat-coklatan serta kusam, ubanan

terjadi sebelum waktunya, demikina pula dengan kerontokan rambut (Hawari, 2013).

Pada mata, ketajaman mata seringkali terganggu misalnya kalau membaca tidak jelas karena kabur hal ini disebabkan karena otot-otot bola mata mengalami kekenduran atau sebaliknya sehingga mempengaruhi fokus lensa mata (Hawari, 2013). stres juga bisa berpengaruh pada pendengaran yaitu pendengaran seringkali terganggu dengan suara berdering yang disebut dengan *tinitus* (Hawari, 2013).

Reaksi tubuh terhadap stres juga mempengaruhi daya pikir dan mengingat serta konsentrasi menurun, orang menjadi pelupa dan seringkali mengeluh sakit kepala atau pusing (Hawari, 2013). Selain itu juga dapat terlihat dari ekspresi wajah, wajah seseorang yang stres nampak tegang, dahi berkerut, mimik nampak serius, tidak santai, bicara berat, sukar untuk senyum/tertawa dan kulit muka kedutan atau disebut sebagai *tic facialis* (Hawari, 2013).

Gangguan organ tubuh yang terjadi akibat stres berikutnya adalah pada mulut dan kulit. Orang yang mengalami stres mulut dan bibinya terasa kering sehingga seseorang sering minum. Selain itu tenggorokan seolah-olah ada ganjalan sehingga sukar untuk menelan, hal ini disebabkan karena otot-otot lingkaran di tenggorokan mengalami spasme sehingga terasa tercekik (Hawari, 2013). Sedangkan gangguan pada kulit tubuh terasa panas, terasa dingin, atau keringat berlebihan, gatal-gatal, pada kulit muka seringkali timbul jerawat berlebihan, juga sering dijumpai kedua belah telapak tangan dan kaki berkeringat (Hawari, 2013).

Kemudian stres juga mengakibatkan sistem jantung dan pembuluh darah dapat terganggu. Misalnya, jantung berdebar-debar, pembuluh darah melebar atau menyempit sehingga yang bersangkutan nampak mukanya merah atau pucat, pembuluh darah tepi terutama dibagian ujung-ujung jari tangan atau kaki juga menyempit sehingga terasa dingin dan kesemutan (Hawari, 2013).

Sedangkan dalam sistem pencernaan yang dapat terganggu akibat stres adalah lambung terasa kembung, mual, hal tersebut disebabkan oleh asam lambung yang berlebih (Hawari, 2013). Dalam istilah kedokteran sering disebut dengan *gastritis* atau dalam istilah awam dikenal sebagai penyakit maag. Selain

pada lambung gangguan juga terjadi pada usus, sehingga yang bersangkutan merasakan perutnya mulas, sukar buang air besar atau sebaliknya sering diare (Hawari, 2013). Selain pada pencernaan gangguan organ tubuh karena stres adalah pada sistem perkemihan yaitu orang yang mengalami stres frekuensi buang air kecil lebih sering dari biasanya (Hawari, 2013).

Kemudian terjadi juga gangguan pada otot dan tulang, stres dapat mengakibatkan seseorang merasa otot sakit, pegal dan tegang. Selain itu juga keluhan pada persendian misal ngilu atau kaku saat digerakkan anggota tubuhnya (Hawari, 2013).

Stres juga dapat mengakibatkan gangguan pada sistem hormonal yaitu dapat mengakibatkan kadar gula meninggi, dan bila hal ini berkepanjangan bisa mengakibatkan penyakit kencing manis (*diabetes mellitus*) (Hawari, 2013).

#### **2.2.4 Sumber-Sumber Pembangkit Stres**

Berbagai sumber stres berasal dari pekerjaannya dan luar pekerjaan. Stres yang berasal dari pekerjaan dapat dilihat dari individunya sendiri dan dari lingkungan yang dapat mempengaruhi individu. Sedangkan untuk stres yang berasal dari luar pekerjaan yaitu seperti masalah keuangan, keluarga dan lingkungan di sekitar keluarga.

Robbins dan Judge (2011) mengidentifikasi ada tiga kategori potensi pemicu stres antara lain: faktor lingkungan, faktor organisasi, dan faktor personal.

Faktor yang mempengaruhi stres yang pertama adalah faktor lingkungan. Adapun dari faktor lingkungan yang dapat memicu stres antara lain adalah: perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya, orang merasa cemas akan kelangsungan pekerjaan mereka dan tentunya dapat memicu stres kerja terhadap karyawan. Yang kedua adanya ketidakpastian politik negara. Dan yang ketiga adanya perubahan teknologi yang dimana perubahan teknologi/inovasi-inovasi baru yang ada menuntut ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan untuk berkembang sesuai dengan teknologi baru tersebut yang membuat karyawan tertekan dan menjadi stres (Robbins dan Judge, 2011).

Faktor berikutnya adalah faktor organisasi. Adapun dari faktor organisasi yang dapat memicu stres antara lain adalah: (1) Tuntutan tugas yg meliputi desain pekerjaan individual (otonomi dan keragaman tugas), kondisi kerja, dan letak fisik pekerjaan. (2) Tuntutan peran yang berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Adapun tuntutan peran tersebut antara lain: beban peran yang berlebihan ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada, ambiguitas peran yang terjadi ketika ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan. (3) Tuntutan antarpribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Serta tidak ada dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk menyebabkan stres (Robbins dan Judge, 2011).

Kemudian faktor berikutnya adalah faktor pribadi. Faktor pribadi ini disebabkan oleh permasalahan yang dihadapi orang dalam waktu diluar jam kerja yang dapat terbawa ke dunia kerja. Adapun dari faktor pribadi yang dapat memicu stres antara lain adalah: (1) berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan masalah disiplin dengan anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan, (2) masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih banyak pengeluaran daripada pemasukan dari segi finansial, sehingga dapat mengganggu dalam konsentrasi berkerja (Robbins dan Judge, 2011).

Selain itu beberapa penelitian tentang faktor- faktor yang mempengaruhi stres kerja, diantaranya dilakukan di Nigeria oleh Ibem dkk pada (2011) dalam jurnalnya tentang “*work stres among professionals in the building construction industry in Nigeria*”. Mengidentifikasi beberapa sumber stres kerja atau (*stresor*), (*stresor*) tersebut antara lain adalah “*organizational function and culture, interpersonal relationship at work, career development and job status, preparation and training, job content, workload and work place, work time, participants, role in organization*”. Selain penelitian Ibem dkk tersebut di Nigeria juga dilakukan penelitian oleh Wahab (2010). Penelitian dari Wahab tersebut adalah “*stres management among artisans in construction industry in Nigeria*”. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan indikasi bahwa stres pada



tempat kerja lebih banyak dari pada stres di keluarga dan memiliki efek negatif terhadap produktivitas mereka di tempat kerja. Dan faktor penyebab stres tersebut antara lain: *“work nature related, work time related, organisational policy related, organizational position related, situational/ environmental, relationship related, personal”*.

Campbell (2006) juga mengidentifikasi beberapa faktor penyebab stres kerja. Berdasarkan survey yang telah dilakukan Campbell pada tahun 2006 terhadap manajer proyek konstruksi di Inggris terdapat beberapa faktor penyebab stres kerja antara lain: *“physical factors, organisational factors, job demand factors, and job role factors”*. Penelitian tentang stres kerja juga pernah dilakukan di Hong Kong pada tahun 2007 oleh Leung dkk terhadap estimator, karena mayoritas estimator mengalami tingkat stres yang tinggi karena tugas estimasi biaya membutuhkan tingkat akurasi yang tinggi. Leung dkk (2007) mengidentifikasi sumber stres kerja antara lain: *“personal behavior, social support, role conflict, poor environment, work underload, home-work conflict”*.

### **2.2.5 Proyek Konstruksi**

Proyek merupakan suatu kegiatan yang hanya dilaksanakan satu kali dan umumnya berlangsung dalam jangka waktu yang pendek atau dengan kata lain kegiatan proyek dapat diartikan sebagai satu kegiatan sementara yang berlangsung dalam jangka waktu terbatas, dengan alokasi sumber daya tertentu. Sedangkan konstruksi bangunan adalah mendirikan suatu bangunan, maka proyek konstruksi adalah usaha untuk mendirikan suatu bangunan dengan waktu tertentu dengan menggunakan sumber daya proyek yang terbatas (<http://file.upi.edu>, 2013).

Sehingga proyek konstruksi memiliki karakteristik antara lain: (1) memiliki tujuan yang khusus, produk akhir atau hasil kerja akhir; (2) jumlah biaya, kriteria mutu dalam proses mencapai tujuan di atas telah ditentukan; (3) mempunyai awal kegiatan dan mempunyai akhir kegiatan yang telah ditentukan atau mempunyai jangka waktu tertentu; (4) rangkaian kegiatan hanya dilakukan sekali (non rutin), tidak berulang-ulang, sehingga menghasilkan produk yang bersifat unik (tidak identik tapi sejenis); (5) Jenis dan intensitas kegiatan berubah sepanjang proyek berlangsung (<http://file.upi.edu>, 2013).

Dalam pelaksanaan konstruksi suatu proyek dibutuhkan perencanaan sumberdaya utama yaitu manusia, modal, peralatan dan material yang harus diidentifikasi, dimobilisasi dan dijalankan untuk menyelesaikan seluruh kegiatan dalam daur hidup proyek (*life cycle* proyek) (<http://file.upi.edu>, 2013).

#### **2.2.6 Pekerja Konstruksi**

Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai berikut: Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Sondari dalam Wulandari (2011), tenaga kerja yang terdapat dalam suatu kontraktor dikategorikan menjadi dua bagian, yaitu: (1) tenaga kerja perusahaan yaitu staff perusahaan yang mempunyai ikatan kerja tetap antara tenaga kerja dengan perusahaan dan memiliki penghasilan tetap yang dibayarkan tiap bulan. Tenaga kerja ini terdiri dari tingkat supervisor, pelaksana lapangan lainnya hingga manajerial tertinggi yaitu project manager, (2) Tenaga lepas yaitu tenaga kerja non staff yang tidak memiliki ikatan kerja yang tetap antara perusahaan dan tenaga kerja. Penghasilannya berbentuk upah yang besarnya tidak tetap, tergantung bentuk pekerjaan yang dilakukan atau dihitung berdasarkan hari kerja.

### **2.3 Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Variabel-variabel yang mempengaruhi stres kerja yang dibahas pada penelitian ini adalah variabel dari penelitian terdahulu dan hasil dari survey pendahuluan. Adapun penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel yang pertama adalah tuntutan antar personal. Tuntutan antar personal adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain serta tidak adanya

dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk menyebabkan stres (Robbins dan Judge, 2011).

Variabel yang kedua adalah faktor personal yang dimana permasalahan yang dihadapi orang dalam waktu diluar jam kerja dapat terbawa ke dunia kerja. Adapun dari faktor pribadi yang dapat memicu stres antara lain adalah: (1) Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan masalah disiplin dengan anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan (Robbins dan Judge, 2011). (2) Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih banyak pengeluaran daripada pemasukan dari segi finansial, sehingga dapat mengganggu dalam konsentrasi berkerja (Robbins dan Judge, 2011).

Variabel ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah tuntutan tugas. Menurut Cooper dan Marshall dalam Leung dkk (2007) stres kerja dapat diakibatkan oleh tuntutan tugas yang diberikan. Adapun tuntutan tugas yang dapat mengakibatkan stres kerja tersebut antara lain beban kerja yang terlalu banyak/overload kerja, pemberian tugas yang berulang-ulang, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu, dan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

Variabel keempat adalah *Poor environment* yang dapat berpengaruh terhadap *feel* dan psikologis diri seseorang tenaga kerja. *Poor environment* merupakan salahsatu pembangkit stres. Adapun kondisi tersebut antara lain kondisi tempat kerja yang bising, sesak, pencahayaan yang buruk, suhu udara yang buruk, dan kurangnya *privacy* di tempat kerja (Leung dkk, 2007).

Variabel kelima yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work time*. Menurut Vander Molen, Hoonakker & Van Duivenboolen dalam Agwu dan Tiemo (2012) mengidentifikasi bahwa salah satu penyebab stres kerja di industri konstruksi adalah batas waktu pengerjaan yang terbatas *deadline*. Sehingga untuk mengejar *deadline* jam istirahat karyawan berkurang dan karyawan berkerja lebih lama dari waktu kerja normal. Karyawan selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan. Dalam menyelesaikan pekerjaannya karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk

mencapai target kerja tersebut sehingga jam kerja menjadi lebih panjang dan jam kerja menjadi tidak terduga.

Variabel yang keenam adalah *Career Development*. Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, misalnya: sistem promosi yang tidak jelas, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres. Jadi pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian karir karyawan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang (Atmaji, 2011).

Variabel berikutnya adalah tuntutan peran. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Adapun tuntutan peran tersebut antara lain: beban peran yang berlebihan ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada, ambiguitas peran yang terjadi ketika ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan (Robbins dan Judge, 2011).

## **2.4 Penjabaran Variabel dari Penelitian Terdahulu**

Robbins dan Judge (2011) mengidentifikasi ada tiga kategori potensi pemicu stres yaitu: lingkungan, organisasi, dan personal. Untuk faktor organisasional yang dapat memicu terjadinya stres antara lain: tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar personal.

### **1. Tuntutan antar personal**

Variabel yang pertama adalah tuntutan antar personal. Tuntutan antar personal adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain serta tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk menyebabkan stres (Robbins dan Judge, 2011).

- a. Untuk tuntutan antarpersonal antara lain Leung dan Chan (2007) mengidentifikasi sebagai *social support* adalah tidak ada dukungan dari teman, keluarga, ataupun rekan kerja, dengan tidak adanya dukungan dari lingkungan

sosial maka masalah yang dihadapi karyawan akan dipendam sendiri dan akan berujung kepada stres karena tidak ada teman untuk memecahkan masalah yang dihadapi orang tersebut.

- b. Wahab (2010) memberikan nama *relationship related* untuk variabel tuntutan antar personal adapun indikator dari *relationship related* tersebut antara lain: “*poor communication with superior, poor relationship with colleague*” jadi menurut Wahab hubungan yang buruk tersebut yang dimaksud adalah adanya komunikasi yang buruk dengan atasan karyawan tersebut, sebagai contoh tidak jelasnya perintah tentang apa yang harus dikerjakan oleh karyawan tersebut. Selain komunikasi yang buruk dengan atasan hubungan yang buruk dengan teman kerja juga dapat memicu stres kerja karyawan tersebut, sebab karyawan akan merasa dikucilkan dan tidak memiliki kesempatan untuk mencari pemecahan masalah dengan rekan kerjanya.
- c. Untuk hubungan antar personal diidentifikasi oleh Ibem dkk (2011) sebagai *interpersonal relationship at work* adapun indikator dari *interpersonal relationship at work* antara lain adalah “*Social or physical isolation, lack of social support from other staff, conflict among staff, poor relationship with supervisors and manager*” untuk penjelasan variabel dalam Ibem ini hampir sama dengan penjelasan Wahab karena penelitian mereka menggunakan variabel yang sama.
- d. Thomas dkk (2005) mengidentifikasi hubungan antar personal sebagai *relationship related* untuk variabel tuntutan antar personal adapun indikator dari *relationship related* tersebut antara lain: “*poor communication with superior/subordinates, poor relationship with colleague*” Thomas juga menyebutkan bahwa stres yang disebabkan tuntutan antar personal tersebut terjadi ketika terdapat hubungan yang buruk dengan atasan maupun rekan kerja karyawan tersebut.
- e. Untuk variabel antar personal pada jurnal Campbell (2006) merupakan bagian dari *organisational factors* antara lain:” *poor communication, interpersonal conflicts, poor relations with superiors*”.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diidentifikasi/dikelompokkan untuk variabel tuntutan antar personal antara lain adalah: kurangnya dukungan

sosial dari karyawan lain, hubungan yang buruk dengan manager, komunikasi yang buruk antar karyawan.

## 2. Faktor personal

Variabel yang kedua adalah faktor personal yang dimana permasalahan yang dihadapi orang dalam waktu diluar jam kerja dapat terbawa kedunia kerja. Adapun dari faktor pribadi yang dapat memicu stres antara lain adalah: (1) Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan, dan masalah disiplin dengan anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan. (2) Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih banyak pengeluaran daripada pemasukan dari segi finansial, sehingga dapat mengganggu dalam konsentrasi berkerja (Robbins dan Judge, 2011).

- a. Oleh Leung dan Chan (2007) untuk faktor personal diidentifikasi sebagai *home work conflict* adapun indikator dari *home work conflict* antara lain adalah “*my family/friends would like me to spend more time with them, my devotion to work is usually in conflict with my devotion to family*” jadi menurut leung untuk faktor personal adalah masalah pribadi dari kehidupan orang tersebut, salah satu contohnya adalah kurangnya waktu berkumpul dengan keluarga.
- b. Yang merupakan faktor personal pada jurnal Wahab (2010) adalah “*work family conflicts*” Wahab juga menyebutkan untuk faktor personal adalah masalah-masalah dalam kehidupan rumah tangga salah satu contohnya adalah retaknya hubungan dengan pasangannya.
- c. Thomas dkk (2005) memiliki kesamaan dengan Wahab (2010) dalam penentuan variabel yang merupakan faktor personal adalah *work family conflicts*.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diidentifikasi/dikelompokkan untuk faktor personal yang dapat menyebabkan stres pada karyawan antara lain adalah: *work family conflicts* yang terdiri dari persoalan keluarga (kesulitan dalam perkawinan/ retaknya hubungan), persoalan ekonomi karyawan (lebih banyak pengeluaran dari pemasukan).

## 3. Tuntutan tugas

Variabel ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah tuntutan tugas. Menurut Cooper dan Marshall dalam Leung dkk (2007) stres kerja dapat

diakibatkan oleh tuntutan tugas yang diberikan. Robbins dan Judge (2011) juga mengidentifikasi bahwa salah satu pemicu stres adalah tuntutan tugas.

- a. Untuk tuntutan tugas diidentifikasi oleh Leung dan Chan (2007) sebagai *work underload* adapun indikator dari *work underload* antara lain adalah “*frequently find my work boring and repetitive, I feel my skills and abilities are not being used well*” yaitu karyawan merasa bahwa kemampuan yang dimiliki tidak digunakan sepenuhnya, hal lain yang sering terjadi adalah tugas yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan kemampuannya .
- b. Sedangkan Wahab (2010) dan Thomas dkk (2005) memberikan nama *work nature related* untuk variabel tuntutan tugas adapun indikator dari *work nature related* tersebut antara lain: “*qualitative work overload , too specialized job nature*” yang dimaksud “*qualitative work overload*” disini adalah pemberian tugas yang sama dan berulang-ulang dan tidak ada variasi tugas sehingga karyawan merasa jenuh dan bosan.
- c. Untuk tuntutan tugas diidentifikasi sebagai *job content* dan *workload* adapun indikator dari *job content* dan *workload* antara lain adalah “*high uncertainty in job process, lack of variety, fragmentation of work, under-utilization of skills, and physical constraints work over-load, time pressure and deadlines, lack of control over pacing of work*” jadi beban tugas dalam jurnal Ibem dkk (2011) ini adalah tidak ada batasan dalam pengerjaan tugas atau tidak ada perintah yang jelas dari atasan, serta saat mengerjakan tugas karyawan merasa tertekan oleh batas waktu pengerjaan sehingga hal-hal tersebut dapat mengakibatkan stres kerja.
- d. Sedangkan Campbell (2006) mengidentifikasi tuntutan tugas sebagai “*job demand factors*” adapun indikator dari *job demand factors* tersebut antara lain: “*too much work, hours worked, pressure, ambitious deadlines, insufficiently skilled for job*”.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diidentifikasi/dikelompokkan untuk tuntutan tugas yang dapat menyebabkan stres pada karyawan antara lain adalah: beban kerja yang terlalu banyak/overload kerja, pemberian tugas yang berulang-ulang, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

#### 4. *Poor environment*

Variabel keempat adalah “*poor environment* yang” dapat berpengaruh terhadap *feel* dan psikologis diri seseorang tenaga kerja. “*poor environment*” merupakan salah satu pembangkit stres.

- a. Leung dan Chan (2007) menyebutkan beberapa indikator tentang “*poor environment*” antara lain adalah “*my office is too crowded, my office is too noisy*” penyebab dari stres kerja untuk lingkungan kerja yang buruk ini adalah terlalu padatnya tempat kerja dan tempat kerja yang begitu bising mengakibatkan karyawan terganggu dan tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja.
- b. Sedangkan Wahab (2010) & Thomas dkk (2005) mengidentifikasi „*poor environment*” dengan “*situational/ environmental*” antara lain adalah “*Poor working condition, Exposure to dangerous working condition*” sedangkan menurut Wahab situasi tempat kerja yang buruk tersebut adalah yaitu tempat bekerja dekat dengan material yang berbahaya, selain itu juga dekat dengan lokasi pengerjaan proyek yang dimana karyawan dapat beresiko terjatuhan material proyek, dan lain sebagainya.
- c. Untuk variabel *poor environment* pada jurnal Ibem dkk (2011) merupakan bagian dari *other problems* antara lain: “*poor working environment (e.g. inadequate temperature control, poor lighting, poor ventilation,)*” sedangkan Ibem mengidentifikasi lingkungan kerja yang buruk antara lain adalah suhu tempat kerja yang terlalu dingin atau terlalu panas, pencahayaan di tempat kerja yang buruk, dan juga ventilasi ruang kerja yang buruk sehingga karyawan merasa sesak dan kesulitan bernafas.
- d. Campbell (2006) mengidentifikasi “*poor environment*” sebagai *physical factors* adapun indikator dari “*physical factors*” tersebut antara lain: “*inadequate ventilation, lack of privacy, poor lighting, inadequate temperature control, noise levels, poor site conditions*”.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diidentifikasi/dikelompokkan untuk “*poor environment*” yang dapat menyebabkan stres pada karyawan antara lain adalah: kondisi di tempat kerja yang bising, kondisi di tempat kerja yang sesak, pencahayaan di tempat kerja yang buruk, keamanan tempat kerja dari



material berbahaya, suhu di tempat kerja yang terlalu tinggi/terlalu rendah, kurangnya *privacy* di tempat kerja

#### 5. *Work time*

Variabel Kelima yang digunakan dalam penelitian ini adalah *work time*. Menurut Vander Molen, Hoonakker & Van Duivenboolen dalam Agwu dan Tiemo (2012) mengidentifikasi bahwa salah satu penyebab stres kerja di industri konstruksi adalah batas waktu pengerjaan yang terbatas *deadline*.

- a. Wahab (2010) dan Thomas dkk (2005) mengidentifikasi untuk variabel *work time* adalah “*quantitative work overload, tight timeframe for work, unstable working hour*” yaitu waktu kerja yang tidak pasti terkadang sering lembur tanpa ada pemberitahuan sebelumnya.
- b. Sedangkan Ibem dkk (2011) juga mengidentifikasi untuk *work time* antara lain adalah “*inflexible work schedule, unpredictable hours of work, long hours of work*” yang dimaksudkan adalah waktu lembur yang tidak terduga atau ada pekerjaan tambahan yang harus dilakukan, serta jeda waktu istirahat yang singkat yang mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan dan berujung kepada stres kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diidentifikasi/dikelompokkan untuk *work time* yang dapat menyebabkan stres pada karyawan antara lain adalah: jam kerja yang panjang dan jam kerja tak terduga.

#### 6. *Career development*

Variabel yang keenam adalah *career development*. Pegawai biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karier kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut, pegawai akan merasa kehilangan harapan yang dapat menimbulkan gejala perilaku stres. Jadi pengembangan karier merupakan pembangkit stres yang potensial.

- a. Variabel “*career development*” pada jurnal Wahab (2010) & Thomas dkk (2005) merupakan bagian dari “*organizational position related*” antara lain: “*lack of career guidance, lack of job stability, lack of promotion opportunity*” tidak ada panduan pasti bagai mana proses dalam peningkatan karir, ada kemungkinan juga karyawan diberhentikan, ataupun juga tidak pernah

mendapatkan promosi yang dimana hal-hal tersebut mengakibatkan karyawan menjadi stres.

- b. Sedangkan Ibem dkk (2011) juga mengidentifikasi untuk *work time* antara lain adalah “*career uncertainty dan stagnation*”.
- c. Untuk variabel *career development* pada jurnal Campbell (2006) merupakan bagian dari “*Job role factors yaitu lack of career progression*”.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diidentifikasi/dikelompokkan untuk *career development* yang dapat menyebabkan stres pada karyawan antara lain adalah ketidakpastian karir karyawan dan tidak ada kemajuan karir atau tidak pernah diberikan promosi.

#### 7. Tuntutan peran

Variabel berikutnya adalah tuntutan peran. Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Adapun tuntutan peran tersebut antara lain: beban peran yang berlebihan ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada, ambiguitas peran yang terjadi ketika ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus dilakukan (Robbins dan Judge, 2011).

- a. Variabel tuntutan peran pada jurnal Wahab (2010) & Thomas dkk (2005) merupakan bagian dari “*organizational position related yaitu ambiguity on job requirement*” ambiguitas peran ini adalah karyawan tidak tahu tugas apa yang harus dilakukan karena perintah dari atasan yang kurang jelas tugas apa saja yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut.
- b. Sedangkan untuk variabel tuntutan peran pada jurnal Ibem dkk (2011) merupakan bagian dari “*role in organization yaitu role ambiguity, conflict in role assignment and performance of task*” sama dengan yang dikemukakan oleh Wahab bahwa ambiguitas peran mengakibatkan stres kerja karena karyawan tidak yakin apa yang harus dikerjakan.
- d. Variabel tuntutan peran pada jurnal Campbell (2006) merupakan bagian dari “*Job role factors yaitu lack of clarity about responsibility*”.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat diidentifikasi/dikelompokkan untuk tuntutan peran yang dapat menyebabkan stres pada karyawan adalah

ambiguitas peran (karyawan tidak yakin apa yg harus dilakukan)/tidak jelas tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan).

#### 8. *Other problem*

*Other problem* ini adalah variabel-variabel yang tidak termasuk kedalam tujuh variabel yg sudah teridentifikasi adapun variabel-variabel yang masuk kedalam kelompok *other problem* antara lain adalah keterbatasan sumberdaya dan staff, gaji yang sedikit/ tidak sesuai, kurangnya umpan balik, perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru, tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru.

### 2.5 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan tentang stres kerja seperti pada Lampiran 1. Jurnal tentang “*work stres among professionals in the building construction industry in nigeria*” oleh Ibem dkk (2011) didasarkan pada kenyataan bahwa industri konstruksi telah menyaksikan transformasi kelembagaan dan organisasi yang luar biasa di seluruh dunia. Sifat dinamis dan kompleks dari pekerjaan konstruksi, serta anggaran dan jangka waktu yang terbatas dalam pelaksanaan proyek konstruksi mengakibatkan para pekerja mengalami stres. Dan terdapat fakta bahwa sampai tahun 2011, sangat sedikit diketahui tentang stres kerja dikalangan profesional di industri konstruksi bangunan di Nigeria. Maka oleh Ibem dkk dilakukan penelitian tersebut yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor stres dikalangan profesional di industri konstruksi bangunan di Nigeria. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 107 profesional termasuk arsitek, kontraktor, sipil/insinyur struktur dan surveyor. Proyek dipilih secara acak dari 60 proyek pembangunan yang sedang berlangsung di Anambra, Ogun dan Kadun di Nigeria. Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber utama stres adalah volume pekerjaan yang tinggi, kantor yang tidak nyaman, kurangnya umpan balik, dan kurangnya variasi dalam lingkup pekerjaan dalam proyek-proyek pembangunan yang sedang berlangsung.

Penelitian tentang stres kerja di Nigeria juga pernah dilakukan oleh Wahab (2010) penelitian tentang Wahab membahas tentang “*stress management among artisans in construction industry in nigeria*”. Yang membedakan dengan penelitian Ibem dkk adalah lokasi penelitian Wahab ini dilakukan di Lagos dan Ibadan Nigeria. Yang melatar belakangi penelitian Wahab ini bahwa proses konstruksi membutuhkan banyak aktivitas fisik yang menyebabkan stres pada para pekerja, maka perlu diidentifikasi penyebab dan akibat stres yang dialami oleh pekerja di industri konstruksi. Data penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penggunaan kuesioner terstruktur dan wawancara dan data sekunder diperoleh dari studi literatur. Metode analisis yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial yang menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja adalah faktor yang paling tinggi yang menyebabkan stres para pekerja di industri konstruksi di Nigeria. Dan dampak stres menunjukkan bahwa 47,60% responden terkena depresi, 9,50% adalah terkena penyakit psiko-fisik (hipertensi), 19,00% menunda-nunda pekerjaan, 5,70% gangguan emosi, 4,80% gangguan perilaku (ketidaksabaran/agresivitas), 4,80% efek mental (berpikir negatif) sedangkan sisanya 3,80% adalah dipengaruhi oleh penyakit lain seperti sakit kepala, nyeri tubuh dan sebagainya.

Oyewobi dkk (2011) juga telah melakukan penelitian tentang “*impact of stress management on the productivity of workers on nigerian construction sites*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi penyebab, efek dan manajemen stres yang berpengaruh terhadap produktifitas pekerja dalam industri konstruksi. Responden dari penelitian tersebut adalah pekerja (profesional dan buruh) konstruksi di Nigeria. Untuk analisis data menggunakan menggunakan nilai rata-rata dan persentil untuk menentukan tingkat potensi masing-masing faktor yang telah teridentifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyebab stres antara lain adalah kontrol suhu, tekanan waktu atau tenggat waktu merupakan faktor utama penyebab stres, sedangkan komunikasi yang buruk bukan merupakan faktor utama. Sedangkan efek dari stres dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja konstruksi di Nigeria merasa sakit kepala dan mudah marah karena masalah yang berkaitan dengan pekerjaan

mereka. Dan untuk mereduksi stres kerja tersebut adalah dengan menyediakan waktu istirahat yg cukup, memberikan gaji sesuai beban kerja, dan membuat serikat pekerja.

Campbell (2006) juga melakukan survey tentang stres kerja pada penelitiannya yang berjudul “*occupational stress in the construction industry*”. Survei tersebut dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis web dapat diakses melalui website CIOB. Penelitian tersebut dilakukan karena berdasarkan survei awal pada karyawan konstruksi di Inggris terhadap 847 responden diantaranya 578 mengklaim telah menderita stres, kecemasan atau depresi. Maka untuk lebih memahami masalah stres kerja dalam industri konstruksi pada tingkat profesional di Inggris, terutama meneliti penyebab utama stres kerja tersebut dilakukan penelitian terhadap 847 profesional industri konstruksi. Mayoritas dari responden adalah manajer konstruksi di Inggris. Penyebab utama stres di tempat kerja berdasarkan persepsi responden adalah: kurangnya umpan balik, komunikasi yang buruk, staff yang tidak memadai, terlalu banyak pekerjaan, tenggat waktu yang terbatas, tekanan dan tuntutan yang bertentangan.

Selain di Inggris dan di Nigeria di Hongkong juga pernah dilakukan penelitian oleh Leung dkk (2007) penelitian tersebut tentang “*adjusting stressors job demand stress in preventing rustout/burnout in estimators*”. Yang melatarbelakangi penelitian tersebut adalah di Hong Kong, mayoritas estimator mengalami tingkat stres yang tinggi karena tugas estimasi biaya membutuhkan tingkat akurasi yang tinggi dan dapat mengakibatkan stres kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi stres dalam proses estimasi, menyelidiki dampak stres pada pekerjaan (*demand stress*) estimator di Hong Kong, dan menganalisis keterkaitan antara stres berbeda dari estimator konstruksi. Responden diminta untuk menilai setiap item dengan skala likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju). Kuesioner dibagikan kepada 500 estimator di Hongkong melalui pos atau fax dan 163 kuesioner yang kembali dan data dianalisis menggunakan analisis faktor dengan eigenvalue=1 dan faktor loading lebih besar dari 0,5. Dari beberapa penyebab stres berupa “*social support, role conflict, poor environment, work underload, and home work conflict*” setelah

dianalisis dengan analisis faktor dari beberapa variabel tersebut terbentuk menjadi dua faktor baru yaitu perilaku pribadi dan overload kerja.

Dan terakhir adalah penelitian yang dilakukan oleh Agwu dan Tiemo (2012) tentang *“problems and prospects of stress management in the nigeria liquefied natural gas construction project bonny”*. Yang melatar belakangi penelitian tersebut adalah proses pekerjaan konstruksi membutuhkan banyak aktivitas fisik yang dapat menyebabkan stres pada pekerja konstruksi. Stres kerja yang terjadi berdampak negatif terhadap pekerja antara lain mengganggu kemampuan konsentrasi, kemampuan pemecahan masalah, kemampuan pengambilan keputusan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab stres kerja dan cara untuk mereduksi stres. Berdasarkan penelitian terhadap enam perusahaan konstruksi utama yang terlibat dalam pembangunan pabrik di Bonny, Rivers State, Nigeria didapatkan hasil 93.30 % responden mengalami stres kerja dan sisanya sebanyak 6,70% tidak mengalami stres. Faktor yang menyebabkan stres kerja adalah beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang terbatas yang mengakibatkan kerja lembur, tujuan yang tidak disampaikan dengan jelas, tidak puas terhadap gaji yang diberikan, komunikasi yang buruk dengan atasan, dan faktor lingkungan. Adapun usaha untuk mengelola stres antara lain dengan melakukan hoby, mencari dukungan sosial.

Dengan adanya perbedaan Culture dan demografis tentu variabel-variabel dari penelitian terdahulu tersebut tidak bisa dijadikan sebagai teori, sehingga untuk mengembangkan variabel tersebut, perlu adanya penelitian eksploratif terlebih dahulu untuk mengidentifikasi variabel-variabel apa saja yang menyebabkan stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya yang nantinya akan dianalisis dengan analisis faktor.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Konsep dan Model Penelitian**

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian eksploratif yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan survei (menyebarkan kuisioner) yaitu mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data utama untuk memperoleh fakta. Penelitian eksploratif (*eksplorative research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan pengetahuan atau dugaan yang sifatnya masih baru dan untuk memberikan arahan pada penelitian selanjutnya (Kuncoro, 2009).

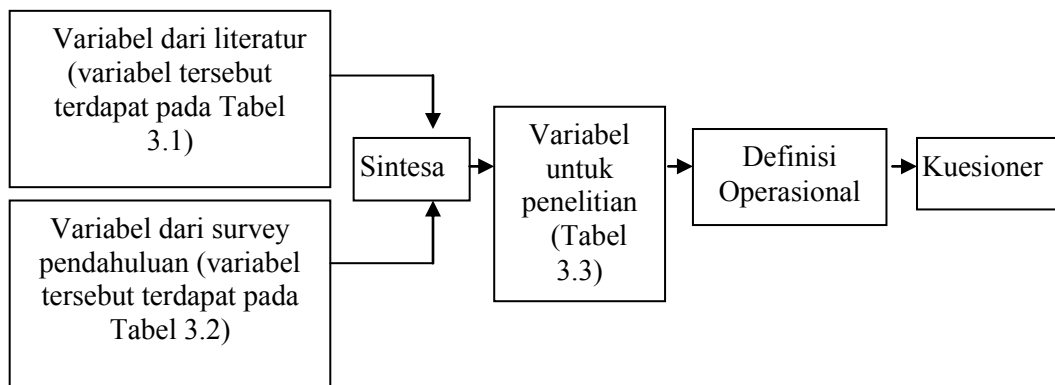
Dimana tujuan utama dari penelitian eksploratif ini adalah untuk mengidentifikasi situasi penelitian dan data yang diperlukan untuk penelitian selanjutnya. Bila masalah penelitian masih belum jelas, maka lebih cocok jika digunakan metode kualitatif yang berarti langsung masuk kepada obyek sehingga masalah akan dapat ditemukan dengan jelas (Sugiyono, 2013).

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu, belum banyak penelitian mengenai faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya, sehingga penelitian ini dapat digolongkan dalam penelitian eksploratif. Variabel penilaian dalam penelitian ini berasal dari survey pendahuluan yang dilakukan pada tenaga ahli/pakar dan praktisi, serta variabel juga didapat dari studi literatur.

#### **3.2 Variabel Penelitian**

Identifikasi variabel dalam penelitian ini diperoleh hasil berbagai literatur dari penelitian terdahulu dan berasal dari survey pendahuluan yang dilakukan pada tenaga ahli/pakar dan praktisi. Terdapat beberapa variabel yang diperoleh tentang faktor penyebab stres kerja pada karyawan konstruksi. Untuk pemetaan variabel tersebut dapat dilihat pada Gambar 3.1 berikut ini:





Gambar 3.1 Proses Pemetaan Variabel

### 1.2.1 Variabel Dari Penelitian Terdahulu

Dari penjabaran variabel pada penelitian terdahulu di sub bab 2.4 dapat ditabelkan untuk kelompok variabel, pengelompokan hanya untuk menggali variabel saja dan dari hasil penelitian terdahulu di gambarkan pada Tabel 3.1 adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian Terdahulu

No	Variabel	Indikator	Sumber
1	Tuntutan antar personal	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain	Campbell (2006), Ibem dkk (2011), Leung dan Chan (2007), Robbins dan Judge (2011), Thomas dkk (2005), Wahab (2010)
		Hubungan yang buruk dengan manager	
		Komunikasi yang buruk antar karyawan	
2	Faktor personal	Persoalan keluarga (kesulitan dalam perkawinan/ retaknya hubungan)	Robbins dan Judge (2011), Thomas dkk (2005), Wahab (2010)
		Persoalan ekonomi karyawan (lebih banyak pengeluaran dari pemasukan)	
3	Tugas	Beban kerja yang terlalu banyak/overload kerja	Campbell (2006), Ibem dkk (2011), Leung dan Chan (2007), Robbins dan Judge (2011), Thomas dkk (2005), Wahab (2010)
		Pemberian tugas yang berulang-ulang	
		Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu	
		Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	

Lanjutan Tabel 3.1

No	Variabel	Indikator	Sumber
4	Poor environment	Kondisi di tempat kerja yang bising	Campbell (2006), Ibem dkk (2011), Leung dan Chan (2007), Thomas dkk (2005), Wahab(2010)
		Kondisi di tempat kerja yang sesak	
		Pencahayaan di tempat kerja yang buruk	
		Keamanan tempat kerja dari material berbahaya	
		Suhu di tempat kerja yang terlalu tinggi/terlalu rendah	
		Kurangnya privacy di tempat kerja	
5	Work time	jam kerja yang panjang	Ibem dkk (2011), Thomas dkk (2005), Wahab (2010)
		jam kerja tak terduga,	
6	Career development	Ketidak ada pastian karir karyawan	Campbell (2006), Ibem dkk (2011), Thomas dkk (2005), Wahab (2010)
		Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi	
7	Tuntutan peran	Ambiguitas peran (karyawan tidak yakin apa yg harus dilakukan)/tidak jelas tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan	Campbell (2006), Ibem dkk (2011), Robbins dan Judge (2011), Thomas dkk (2005), Wahab (2010)
8	Other problems	Keterbatasan sumberdaya dan staff	Campbell (2006), Ibem dkk (2011), Robbins dan Judge (2011), Thomas dkk (2005), Wahab (2010)
		Gaji yang sedikit/ tidak sesuai	
		Kurangnya umpan balik	
		Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru.	
		Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru	

Sumber: diadopsi dari Campbell (2006), Ibem dkk (2011), Leung dan Chan (2007), Robbins dan Judge (2011), Thomas dkk (2005), Wahab (2010)

### 1.2.2 Variabel Dari Survey Pendahuluan

Dengan adanya perbedaan *culture* dan demografis tentu variabel-variabel dari penelitian terdahulu tersebut tidak bisa langsung dijadikan sebagai teori, sehingga untuk mengembangkan variabel tersebut, perlu adanya penelitian eksploratif pendahuluan untuk mengetahui variabel yang mengakibatkan stres kerja pada kontraktor di Surabaya. Penelitian pendahuluan tersebut dilakukan kepada tenaga *expert* (ahli/pakar) dan praktisi sebanyak tiga orang yang dapat menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya. Contoh kuesioner survey pendahuluan terdapat pada

Lampiran 2. Hasil dari survey pendahuluan tentang faktor-faktor penyebab stres kerja dapat dilihat pada Tabel 3.2 berikut ini:

Tabel 3.2 Variabel Penyebab Stres Kerja dari Survey Pendahuluan

No.	Variabel penyebab stres kerja	Tenaga <i>expert</i> /ahli dan praktisi
1	Perubahan teknologi/terdapat inovasi-inovasi baru	1. Bpk. Aditya Sutantio (Project Div Head PT. Bumi Serpong damai) (30 Oktober 2013)
2	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu	
3	Beban kerja yang terlalu banyak/overload kerja	
4	Tidak mampu menangani tugas yang diberikan	
5	Pemberian tugas yang berulang-ulang	2. Bpk. Imam Prayogo (Dosen D3 Teknik Sipil ITS) (22 Oktober 2013)
6	Ambiguitas peran (karyawan tidak yakin apa yg harus dilakukan)	
7	Atasan yang selalu menuntut	3. Bpk. Is Purwono (Dosen Arsitektur ITS) (22 Oktober 2013)
8	Ketidakpercayaan antar karyawan	
9	Komunikasi yang buruk antar karyawan	
10	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain	
11	Hubungan yang buruk dengan manager	
12	Persoalan keluarga (kesulitan dalam perkawinan/ retaknya hubungan)	
13	Persoalan ekonomi karyawan (lebih banyak pengeluaran dari pemasukan)	
14	Ketidakpastian karir karyawan	
15	Suhu di tempat kerja yang terlalu tinggi/terlalu rendah	
16	Kondisi di tempat kerja yang bising	
17	Kondisi di tempat kerja yang sesak	
18	Pencahayaan di tempat kerja yang buruk	
19	Rivalitas antar karyawan	

Sumber : Data dari survey pendahuluan, 2013

### 1.2.3 Proses Sintesa Dari Survey Pendahuluan dan Penelitian Terdahulu

Variabel dari studi literatur dan survei pendahuluan yang telah didapat tersebut kemudian di sintesa untuk mendapatkan variabel yang digunakan untuk kuesioner, proses sintesa tersebut adalah sebagai berikut:

1. Untuk variabel dari survey pendahuluan pada Tabel 3.2 no. 2 sampai dengan no. 5 yaitu tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu beban kerja yang terlalu banyak/overload kerja, tidak mampu menangani tugas yang diberikan,

Pemberian tugas yang berulang-ulang, merupakan variabel yang dapat di masukkan pada tuntutan tugas.

2. Untuk variabel survey pendahuluan pada Tabel 3.2 no. 6 ambiguitas peran (karyawan tidak yakin apa yg harus dilakukan) dapat di masukkan pada variabel tuntutan peran.
3. Sedangkan variabel survey pendahuluan pada Tabel 3.2 no. 7 sampai dengan no. 11 serta no.19 yaitu atasan yang selalu menuntut, ketidak percayaan antar karyawan, komunikasi yang buruk antar karyawan, kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain, hubungan yang buruk dengan manager, rivalitas antar karyawan dapat di masukkan pada variabel hubungan antar personal.
4. Untuk variabel survey pendahuluan pada Tabel 3.2 no. 12 dan no. 13 merupakan variabel personal yaitu persoalan keluarga (kesulitan dalam perkawinan/ retaknya hubungan), dan persoalan ekonomi karyawan (lebih banyak pengeluaran dari pemasukan)
5. Pada Tabel 3.2 untuk no. 14 ketidakpastian karir karyawan dapat di masukkan pada variabel *career development*.
6. Pada Tabel 3.2 untuk no. 15 sampai no. 18 antara lain suhu di tempat kerja yang terlalu tinggi/terlalu rendah, kondisi di tempat kerja yang bising, kondisi di tempat kerja yang sesak, pencahayaan di tempat kerja yang buruk dapat dimasukkan pada variabel *poor environment*.
7. Dan pada Tabel 3.2 untuk no. 1 yaitu perubahan teknologi/terdapat inovasi-inovasi baru dapat dimasukkan pada variabel *other problem*.

Sehingga di dapat hasil sintesa pada Tabel 3.3 sebagai berikut :

Tabel 3.3 Variabel dan Indikator Hasil Sintesa

No.	Variabel	Definisi Operasional
1	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain	Saat kesulitan dalam mengerjakan tugas tidak ada karyawan lain yang membantu dalam pemecahan masalah.
2	Hubungan yang buruk dengan manager	Sering mendapatkan teguran dari manager/atasan.
3	Komunikasi yang buruk antar karyawan	Kurangnya komunikasi yang terjadi antar karyawan saat mengerjakan tugas.

Lanjutan Tabel 3.3

No.	Variabel	Definisi Operasional
4	Ketidakpercayaan antar karyawan	Sering memeriksa hasil pekerjaan karyawan lain dikarenakan ketidakpercayaan.
5	Atasan yang selalu menuntut	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan.
6	Persoalan keluarga	Kesulitan dalam perkawinan/ retaknya hubungan dengan pasangan.
7	Persoalan ekonomi karyawan	Lebih banyak pengeluaran dari pemasukan karyawan.
8	overload kerja	Beban kerja yang terlalu banyak.
9	Pemberian tugas yang berulang-ulang	Tidak adanya variasi tugas yang diberikan kepada karyawan.
10	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu	Pemberian tugas yang dikerjakan sangat dekat dengan batas waktu pengerjaan.
11	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	Pemberian tugas yang dikerjakan tidak disesuaikan dengan bidang keahlian karyawan.
12	Kondisi di tempat kerja yang bising	Tempat kerja dekat dengan area pekerjaan yang bising seperti tempat pemancangan.
13	Kondisi di tempat kerja yang sesak	Kurangnya tersedia ruang kerja atau ruang kerja yang terlalu sempit
14	Pencahayaannya di tempat kerja yang buruk	Ruang kerja yang digunakan terlalu gelap/kurang pencahayaan lampu ataupun pencahayaan alami.
15	Keamanan tempat kerja dari material berbahaya	Ruang tempat kerja menggunakan material yang dapat mengganggu kesehatan seperti penggunaan jenis cat dan lain sebagainya.
16	Suhu di tempat kerja yang terlalu tinggi/terlalu rendah	Tidak tersedianya AC ataupun ventilasi udara yang memadai sehingga suhu tempat kerja tidak dapat diatur.
17	Kurangnya <i>privacy</i> di tempat kerja	Tidak ada pemisah tempat kerja antar karyawan, salah satu dampaknya bising dan dapat mengganggu <i>privacy</i> .
18	jam kerja yang panjang	Jeda waktu istirahat dalam bekerja sangat singkat.
19	jam kerja tak terduga,	Sering kerja lembur tanpa ada pemberitahuan sebelumnya.
20	Ketidak ada pastian karir karyawan	Tidak adanya peraturan dari perusahaan yang pasti tentang proses pengembangan karir karyawan.
21	Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi	Karyawan yang telah lama bekerja tidak pernah mengalami peningkatan karir/ pemberian promosi.
22	Ambiguitas peran	Karyawan tidak yakin apa yg harus dilakukan)/tidak jelas tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Lanjutan Tabel 3.3

No.	Variabel	Definisi Operasional
23	Keterbatasan sumberdaya dan staff	Jumlah karyawan dan sumberdaya yang terbatas mengakibatkan tuntutan pekerjaan yang lebih berat
24	Gaji yang sedikit/ tidak sesuai	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan standart gaji yang diberikan oleh perusahaan.
25	Kurangnya umpan balik	Tidak ada umpan balik dari atasan yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
26	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru.	Terdapat teknologi baru yang belum pernah dilakukan oleh karyawan.
27	Rivalitas antar karyawan	Adanya persaingan antar karyawan.
28	Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru	Karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan/training.

Sumber : Data dari survey pendahuluan dan studi literatur, 2013

Terdapat 28 pertanyaan yang akan dijawab oleh para responden untuk memperoleh persepsi tentang faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya, kemudian disusun kuesioner untuk penelitian seperti pada Lampiran 3.

### 3.3 Pengukuran Variabel Penelitian

Dalam penilaian persepsi para responden dipergunakan skala likert karena dalam skala likert responden hanya perlu memberikan penilaian persetujuannya terhadap faktor atau pertanyaan yang diberikan. Skala pengukuran dalam penyusunan kuesioner penelitian menggunakan skala numeris (*Numerical Scale*) dengan skala Likert 1-7 alternatif jawaban untuk mengukur persepsi responden sesuai Tabel 3.4. Berikut adalah bobot penilaian untuk masing-masing persepsi:

- Penilaian persepsi sangat tidak setuju diberikan bobot 1.
- Penilaian persepsi tidak setuju diberikan bobot 2.
- Penilaian persepsi agak tidak setuju diberikan bobot 3.
- Penilaian persepsi tidak pasti/netral diberikan bobot 4.
- Penilaian persepsi agak setuju diberikan bobot 5.

- f. Penilaian persepsi setuju diberikan bobot 6.
- g. Penilaian persepsi sangat setuju sekali diberikan bobot 7.

Tabel 3.4 Skala pengukuran

SKALA						
1	2	3	4	5	6	7
Sangat Tidak Setuju						Sangat Setuju Sekali

Sumber : Sesuai penjelasan, 2013

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi merupakan kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi, atau kejadian dimana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek penelitian (Kuncoro, 2009). Penelitian ini mengambil populasi yaitu staff karyawan pada kontraktor di Surabaya yaitu: drafter, surveyor, quality control (QC), quantity surveyor (QS), pelaksana dan logistik. Kontraktor yang dipilih adalah kontraktor grade menengah atas, dengan jenis proyek adalah proyek konstruksi gedung.

#### 3.4.2 Sampling

Teknik pengambilan sampel menggunakan *snowball sampling*. Teknik ini adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Dalam penentuan sampel, pertama-tama dipilih satu atau dua orang, kemudian peneliti mencari orang lain yang tahu juga tentang penyebab stres kerja berdasarkan informasi dari satu atau dua orang yang telah ditanyai tersebut.

#### 3.4.3 Sampel dan Responden

Sampel merupakan suatu himpunan bagian (*subset*) dari unit populasi (Kuncuro, 2009). Berdasarkan teori *central limit* dari David dan Sutton dalam

Wulandari (2011) untuk mendapatkan distribusi normal dari sekelompok data diperlukan minimal 30 sampel.

Responden merupakan orang yang membantu dalam pengumpulan data penelitian. Responden yang dipilih adalah staff karyawan kontraktor yaitu: drafter, surveyor, quality control (QC), quantity surveyor (QS), pelaksana dan logistik.

### **3.5 Metode Pengumpulan Data Penelitian**

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer yang merupakan jawaban dari responden terhadap kuesioner tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Data primer dari survey tersebut didapatkan langsung dari responden yang telah dipilih secara acak. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut merupakan daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden berdasarkan masalah penelitian yang diteliti. Pengisian kuesioner dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Dimana para responden diberikan kesempatan untuk membawanya dalam beberapa waktu untuk diisi. Setelah itu baru dilakukan pengumpulan kuisisioner kembali.

### **3.6 Analisis Data**

#### **3.6.1 Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan tindak lanjut pada penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2013). Data yang disajikan dalam analisis deskriptif antara lain seperti jabatan responden, usia, pengalaman dan pendidikan responden akan disajikan dalam bentuk grafik atau diagram.



### 3.6.2 Analisis Faktor

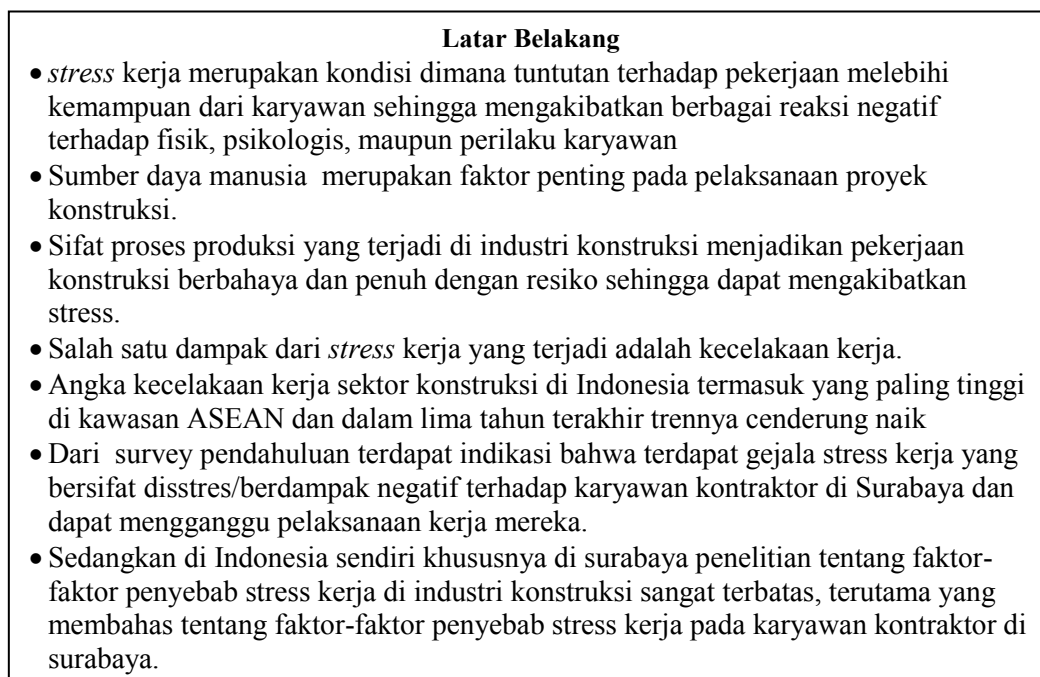
Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis statistik yang bertujuan untuk mereduksi data dari sejumlah faktor awal menjadi beberapa faktor baru. Analisis faktor bertujuan untuk meringkas kandungan informasi variabel dalam jumlah yang besar menjadi sejumlah faktor yang lebih kecil (Kuncoro, 2009). Analisis faktor dimulai dari menyusun suatu kelompok variabel baru berdasarkan hubungan sebagaimana ditunjukkan matriks korelasi. Kedua puluh delapan indikator yang dipergunakan dalam penelitian akan disajikan dalam format kuisisioner sehingga para responden dapat memberikan persepsinya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Dari hasil penilaian tersebut, masing-masing indikator akan dikelompokkan sesuai dengan kesamaan korelasi sehingga didapatkan beberapa faktor utama (hasil pengelompokkan) tentang faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Adapun langkah-langkah analisis faktor adalah memilih variabel yang layak dimasukkan dalam analisis faktor dan statistik yang digunakan adalah *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMOMSA)* atau *Barlett's test*. Untuk Nilai *MSA* menggunakan nilai 0,7 (Hair Joseph, 2010). Kemudian meringkas variabel-variabel tersebut menjadi satu atau beberapa faktor dengan metode pencarian faktor, yaitu *principal component analysis*. Langkah terakhir adalah melakukan rotasi untuk memperoleh signifikansi yang terbentuk agar berbeda dengan faktor lain, lalu selanjutnya melakukan interpretasi faktor. Untuk analisis faktor pada penelitian ini, data primer yang didapat dari kuesioner akan diolah dengan bantuan komputer pakai *software* statistik untuk merangkum sejumlah faktor awal menjadi beberapa faktor baru. Jadi langkah-langkah dalam analisis faktor dapat dijabarkan sebagai berikut:

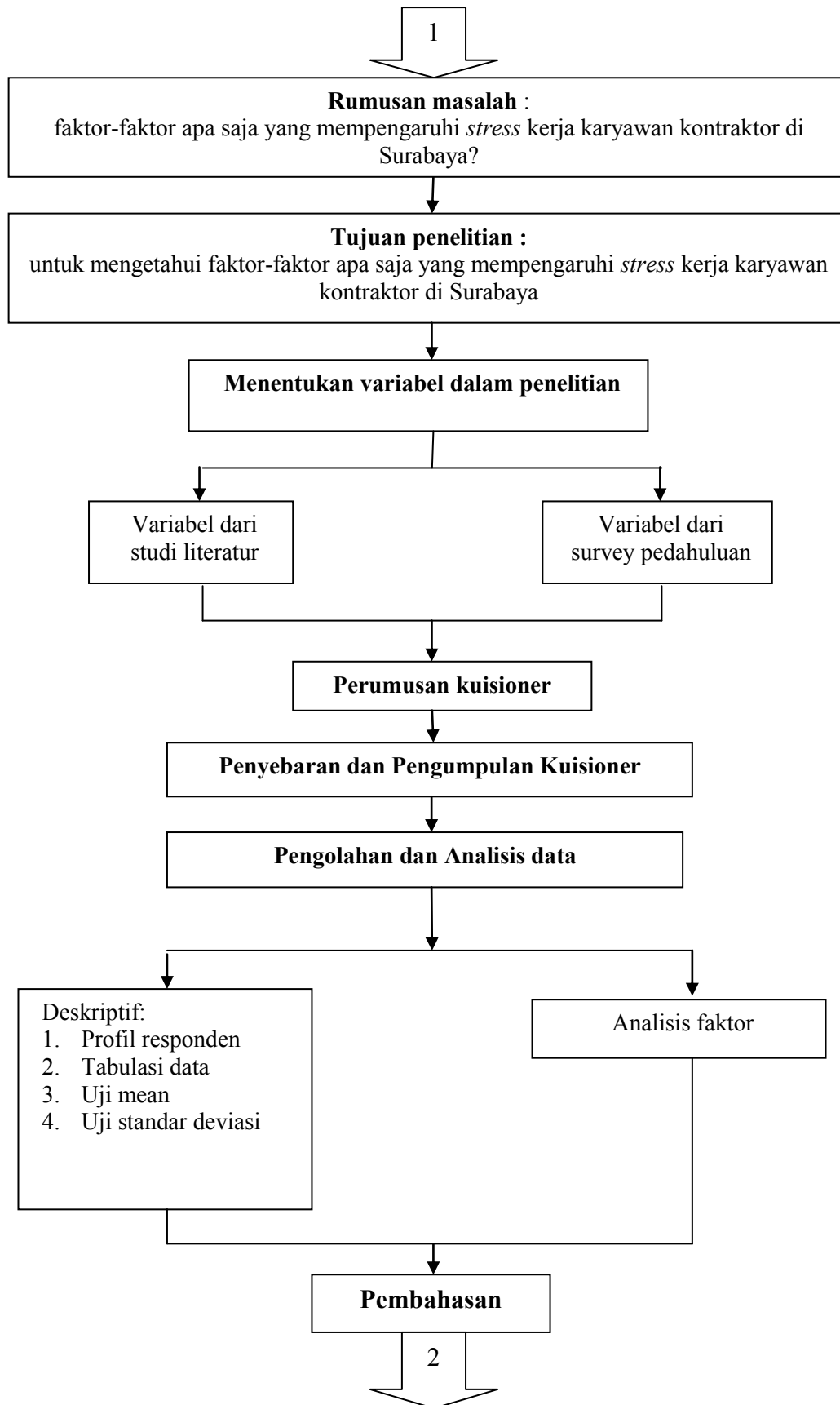
1. Menentukan tujuan yang ingin dicapai.
2. Pengisian variabel:
  - a. KMO, untuk mengetahui layak tidaknya analisis faktor yang dilakukan
  - b. Bartlett test, untuk menguji apakah variabel yang terlibat berkorelasi
  - c. MSA, untuk mengukur kecukupan sampling untuk tiap variabel individual

3. Melakukan proses ekstraksi faktor, menjelaskan keeratan hubungan antar sekumpulan variabel dan menentukan pengelompokan variabel.
4. Melakukan proses rotasi faktor, bertujuan untuk mempertajam perbedaan faktor loading (korelasi sederhana antar variabel dengan faktor) setiap variabel.
5. Interpretasi faktor terhadap faktor yang terbentuk, bertujuan untuk memberi nama pada faktor terbentuk yang mencerminkan arti gabungan dari variabel-variabel penyusunnya.

### 3.7 Proses Penelitian

Proses penelitian dimulai dari penjelasan latar belakang, perumusan masalah dan tujuan penelitian, dilanjutkan studi pustaka, serta identifikasi variabel yang berasal dari studi literatur dan survey pendahuluan, perumusan kuisisioner. Kemudian dilanjutkan dengan penyebaran dan pengumpulan kuisisioner, lalu analisis data, dan yang terakhir menarik kesimpulan dari penelitian yang dilakukan. Untuk diagram alir penelitian dapat dilihat pada Gambar 3.2.





### Kesimpulan

- terdapat tiga faktor utama mengakibatkan stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya yaitu faktor beban kerja dan waktu, faktor pengembangan karir, dan yang terakhir adalah faktor lingkungan kerja.

### Saran

- Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan juga adanya pendapat dari atasan karyawan sebagai calon responden sehingga dapat diperoleh data penyebab stress kerja dari sudut pandang pimpinan karyawan tersebut.
- Dan untuk penelitian berikutnya jumlah sampel bisa diperbanyak lagi agar hasil yang diperoleh akan lebih baik karena lebih bisa mewakili keadaan yang sebenarnya.

Gambar 3.2 Diagram Alir Penelitian

### 3.8 Proses dan Hasil Survey Pendahuluan

Survei pendahuluan dilaksanakan sebagai prosedur dalam mengumpulkan data primer yang bersifat eksploratif untuk mengetahui apakah ada gejala stres kerja serta dan faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya. Dengan melakukan survey pendahuluan variabel-variabel yang belum ada pada variabel hasil dari penelitian terdahulu dapat ditambahkan sebagai variabel baru yang nantinya digunakan dalam penelitian. Survey pendahuluan yang telah dilakukan kepada tenaga *expert* (ahli/pakar) dan praktisi. *Expert* dan praktisi tersebut antara lain adalah (1) Bpk. Aditya Sutantio (Project Div Head PT. Bumi Serpong Damai), (2) Bpk. Imam Prayogo (Dosen D3 Teknik Sipil ITS), (3) Bpk. Is Purwono (Dosen Arsitektur ITS).

Waktu pelaksanaan survey pendahuluan adalah sebagai berikut: pada tanggal 21/10/2013 membuat janji dengan pak Imam Prayogo (Dosen D3 Teknik Sipil ITS) untuk bertemu dan berdiskusi di kampus ITS Manyar pukul 10.00, dan pada tanggal 22/10/2013 bertemu dan melakukan diskusi dengan pak Imam Prayogo tentang stres kerja pada kontraktor di Surabaya. Selain itu juga dilakukan survey pendahuluan kepada pak Is Purwono (Dosen Arsitektur ITS), pada tanggal 21/10/2013 membuat janji untuk berdiskusi, tanggal 21/10/2013 berdiskusi dan

kuesioner dibawa pak Is Purwono untuk diisi dan dikembalikan pada tanggal 23/10/2013. Sedangkan waktu untuk berdiskusi dengan pak Aditya Sutantio (Project Div Head PT. Bumi Serpong Damai) pada tanggal 29/10/2013 dan kuesioner dibawa pak Aditya Sutantio untuk diisi dan dikembalikan pada tanggal 30/10/2013

Setelah melakukan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan berbagai masukan tentang gejala stres kerja dan faktor penyebab stres kerja pada kontraktor di Surabaya. Untuk gejala stres tersebut diantaranya: pertama Bpk. Aditya Sutantio (Project Div Head PT. Bumi Serpong Damai) menyebutkan gejala stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya antara lain: gampang/mudah merasa tersinggung, kurang puas dengan hasil kerja, tidak masuk/absent, menurunnya tingkat produktivitas, tidak bersemangat dalam bekerja, merasa gelisah dalam bekerja, cenderung membuat kekeliruan, menunda-nunda mengerjakan pekerjaan, sulit tidur akibat pekerjaan, menurunnya nafsu makan karena beban kerja, adanya tingkat keluar karyawan yang tinggi. Sedangkan Bpk. Imam Prayogo (Dosen D3 Teknik Sipil ITS) menyebutkan gejala stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya antara lain: gampang/mudah merasa tersinggung, kurang puas dengan hasil kerja, tidak masuk/absent, menurunnya tingkat produktivitas, tidak bersemangat dalam bekerja, merasa gelisah dalam bekerja, merasa bosan dengan pekerjaan, cenderung membuat kekeliruan, menunda-nunda mengerjakan pekerjaan, meningkatnya intensitas merokok, sulit tidur akibat pekerjaan, menurunnya nafsu makan karena beban kerja, adanya tingkat keluar karyawan yang tinggi menurunnya konsentrasi kerja. Dan ketiga adalah Bpk. Is Purwono (Dosen Arsitektur ITS) menyebutkan bahwa gejala stres yang terjadi pada karyawan di Surabaya antara lain: gampang/mudah merasa tersinggung, kurang puas dengan hasil kerja, menurunnya tingkat produktivitas, tidak bersemangat dalam bekerja, merasa gelisah dalam bekerja, merasa bosan dengan pekerjaan, cenderung membuat kekeliruan, menunda-nunda mengerjakan pekerjaan, meningkatnya intensitas merokok, sulit tidur akibat pekerjaan, menurunnya nafsu makan karena beban kerja, adanya tingkat keluar karyawan yang tinggi

Sedangkan hasil survey pendahuluan untuk faktor penyebab stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya antara lain adalah sebagai berikut:

perubahan teknologi/terdapat inovasi-inovasi baru, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu, beban kerja yang terlalu banyak/overload kerja, tidak mampu menangani tugas yang diberikan, pemberian tugas yang berulang-ulang, ambiguitas peran (karyawan tidak yakin apa yg harus di lakukan), atasan yang selalu menuntut, ketidakpercayaan antar karyawan, komunikasi yang buruk antar karyawan, kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain, hubungan yang buruk dengan manager, persoalan keluarga (kesulitan dalam perkawinan/ retaknya hubungan), persoalan ekonomi karyawan (lebih banyak pengeluaran dari pemasukan), ketidakpastian karir karyawan, suhu di tempat kerja yang terlalu tinggi/terlalu rendah, kondisi di tempat kerja yang bising, kondisi di tempat kerja yang sesak, pencahayaan di tempat kerja yang buruk, dan rivalitas antar karyawan.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **2.1 Profil Responden Penelitian**

Dari 152 kuisisioner yang disebar oleh peneliti, terdapat 63 kuisisioner yang kembali, dari 23 perusahaan yang menerima sebanyak 19 perusahaan 1 perusahaan menolak dan 3 perusahaan yang telah pindah lokasi. Responden yang dipilih merupakan karyawan dari perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor, yaitu para drafter, surveyor, quality control (QC), quantity surveyor (QS), pelaksana dan logistik dari perusahaan Linggar Jati Perkasa, Tiga Muara Jaya, Wijaya Kusuma Contractors, Focon Indo Jaya, Nindya Karya, Gorip Nanda Guna, Hutama Karya, Indopenta Bumi Permai, Prambanan Dwipaka, Gorga Mandiri, dan Wika tercantum pada Lampiran 4. Syarat pengambilan sampel adalah minimal sebanyak 30 responden berdasarkan teori *central limit* dari David dan Sutton dalam Wulandari (2011), sehingga jumlah sampel tersebut sudah memenuhi kriteria yang ditentukan.

##### **2.1.1 Jabatan Responden**

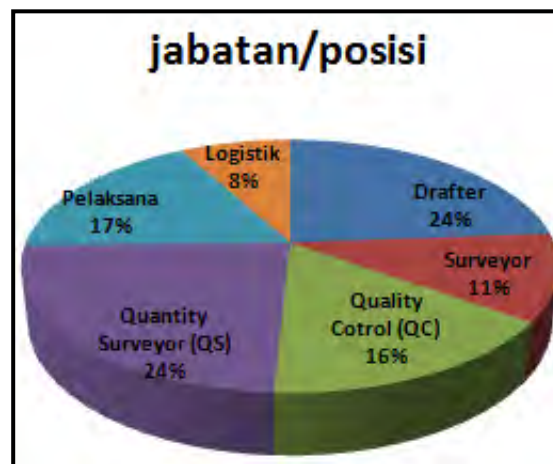
Pada penelitian ini, jabatan untuk responden penelitian sudah ditentukan terlebih dahulu, yaitu respondennya merupakan karyawan yang berkerja dibidang drafter, surveyor, quality control (QC), quantity surveyor (QS), pelaksana dan logistik. Seperti yang tersaji pada Gambar 4.1, dari 63 responden yang ada, jabatan mendominasi yaitu drafter dan quantity surveyor sebesar 24%, kemudian disusul dengan pelaksana sebesar 17%, pelaksana 16%, jabatan surveyor 11%, dan yang terakhir adalah jabatan logistik yaitu sebesar 8%.

##### **2.1.2 Pengalaman Responden**

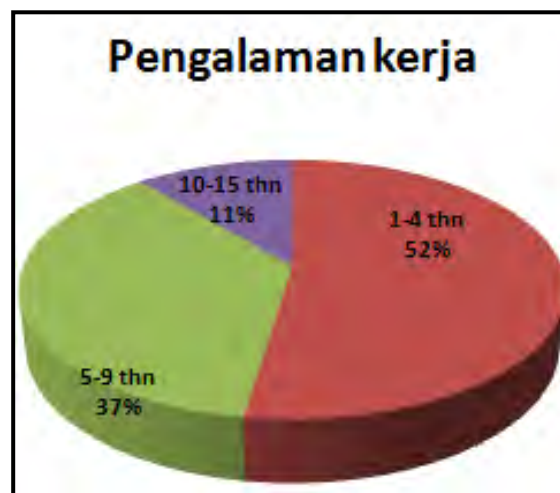
Ada 3 kategori pilihan pengalaman responden yang diajukan oleh peneliti, yaitu dibawah 5 tahun, 5-9 tahun, dan 10-15 tahun. Dari 63 responden, pengalaman terbanyak adalah pengalaman sekitar 1-4 tahun yaitu sebesar 52%,



sedangkan pengalaman paling sedikit adalah pengalaman sekitar 10-15 tahun sebesar 11% . Sisanya adalah 37% untuk pengalaman 5-9 tahun. Hal ini tersaji pada Gambar 4.2.



Gambar 4.1 Grafik Posisi/Jabatan Responden (Hasil olahan data peneliti, 2014)



Gambar 4.2 Grafik Pengalaman Responden (Hasil olahan data peneliti, 2014)

## 2.2 Variabel Penyebab Stres Berdasarkan Jabatan Responden

Urutan variabel yang dominan atau urutan kepentingan dari variabel-variabel yang ada berdasarkan pada jawaban responden yg berjabatan sebagai drafter maka didapatkan hasil pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai Drafter

No.	Variabel	Means	Stdev
1	Beban kerja yang terlalu banyak (8)	5,6	0,985611
2	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (11)	5,533333	1,060099
3	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu (10)	5,466667	1,245946
4	Ambiguitas peran (22)	5,2	0,774597
5	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan (5)	5,133333	1,125463
6	Komunikasi yang buruk antar karyawan (3)	5,066667	1,579632
7	Keterbatasan sumberdaya dan staff (23)	5	1,133893
8	Pemberian tugas yang berulang-ulang (9)	4,933333	1,437591
9	Jam kerja yang panjang (18)	4,866667	0,99043
10	Ketidak percayaan antar karyawan (4)	4,866667	1,060099
11	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain (1)	4,733333	1,279881
12	Ketidak ada kepastian karir karyawan (20)	4,666667	1,397276
13	Kurangnya umpan balik dari atasan (25)	4,466667	0,743223
14	Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi (21)	4,4	1,549193
15	Kondisi di tempat kerja yang sesak (13)	4,133333	1,355764
16	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,066667	1,334523
17	Kondisi di tempat kerja yang bising (12)	4,066667	1,387015
18	Kurangnya privacy di tempat kerja (17)	4	1,133893
19	Hubungan yang buruk dengan manager (2)	3,933333	0,96115
20	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	3,933333	1,944467
21	jam kerja tak terduga (19)	3,866667	0,99043
22	Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru (28)	3,866667	1,187234
23	Pencahayaan di tempat kerja yang buruk (14)	3,866667	1,407463
24	Gaji yang sedikit/ tidak sesuai (24)	3,8	1,146423
25	Keamanan tempat kerja dari material berbahaya (15)	3,733333	1,533747
26	Adanya persaingan antar karyawan. (27)	3,666667	1,112697
27	Persoalan ekonomi karyawan (7)	3,666667	1,234427
28	Persoalan keluarga (6)	3,266667	1,387015

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2015

Sedangkan urutan variabel yang dominan berdasarkan pada jawaban responden yg berjabatan sebagai surveyor didapatkan hasil pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai Surveyor

No.	Variabel	Means	Stdev
1	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu (10)	6	1
2	Persoalan ekonomi karyawan (7)	5,714286	1,704336
3	Beban kerja yang terlalu banyak (8)	5,571429	1,272418
4	Ambiguitas peran (22)	5,142857	1,345185
5	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan (5)	5,142857	2,035401
6	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (11)	5	1,914854
7	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,857143	1,069045
8	Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi (21)	4,857143	2,115701
9	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain (1)	4,714286	1,704336
10	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,571429	1,511858
11	Keterbatasan sumberdaya dan staff (23)	4,571429	1,902379
12	Pemberian tugas yang berulang-ulang (9)	4,428571	1,812654
13	Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru (28)	4,285714	1,799471
14	jam kerja yang panjang (18)	4,142857	1,676163
15	Hubungan yang buruk dengan manager (2)	4,142857	1,772811
16	Ketidak ada kepastian karir karyawan (20)	4	1,914854
17	Gaji yang sedikit/ tidak sesuai (24)	3,857143	1,345185
18	Kurangnya umpan balik dari atasan (25)	3,857143	1,345185
19	Kondisi di tempat kerja yang sesak (13)	3,857143	2,267787
20	Ketidak percayaan antar karyawan (4)	3,714286	0,755929
21	Pencapaian di tempat kerja yang buruk (14)	3,714286	2,21467
22	Adanya persaingan antar karyawan. (27)	3,571429	1,397276
23	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	3,571429	2,149197
24	Kurangnya privacy di tempat kerja (17)	3,428571	2,149197
25	Kondisi di tempat kerja yang bising (12)	3,428571	2,370453
26	jam kerja tak terduga (19)	3,285714	1,380131
27	Komunikasi yang buruk antar karyawan (3)	3	1,414214
28	Persoalan keluarga (6)	2,428571	1,397276

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2015

Untuk urutan variabel yang dominan berdasarkan pada jawaban responden yg berjabatan sebagai *quality control* didapatkan hasil pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai *Quality Control*

No.	Variabel	Means	Stdev
1	Beban kerja yang terlalu banyak (8)	6,2	0,632456
2	jam kerja yang panjang (18)	5,8	1,135292
3	Keterbatasan sumberdaya dan staff (23)	5,5	1,080123
4	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan (5)	5,5	1,178511
5	Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi (21)	5,5	2,173067
6	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu (10)	5,4	0,966092
7	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (11)	5,2	1,135292
8	Pemberian tugas yang berulang-ulang (9)	5,1	1,197219
9	Ketidakpercayaan antar karyawan (4)	5	0,942809
10	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,9	1,197219
11	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain (1)	4,9	1,449138
12	jam kerja tak terduga (19)	4,8	1,135292
13	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,7	1,418136
14	Ambiguitas peran (22)	4,7	1,702939
15	Kondisi di tempat kerja yang sesak (13)	4,6	0,966092
16	Pencahayaan di tempat kerja yang buruk (14)	4,6	1,173788
17	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,5	1,269296
18	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,4	1,173788
19	Ketidak ada kepastian karir karyawan (20)	4,4	1,577621
20	Komunikasi yang buruk antar karyawan (3)	4,3	1,05935
21	Kondisi di tempat kerja yang bising (12)	4,2	1,398412
22	Kurangnya umpan balik dari atasan (25)	4,1	1,286684
23	Hubungan yang buruk dengan manager (2)	4	1,333333
24	Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru (28)	4	1,333333
25	Gaji yang sedikit/ tidak sesuai (24)	3,9	0,875595
26	Adanya persaingan antar karyawan. (27)	3,9	0,994429
27	Persoalan keluarga (6)	3,3	1,251666
28	Kurangnya privacy di tempat kerja (17)	3,6	1,429841

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2015

Untuk urutan variabel yang dominan berdasarkan pada jawaban responden yg berjabatan sebagai *quantity surveyor* didapatkan hasil pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai *Quantity Surveyor*

No.	Variabel	Means	Stdev
1	Beban kerja yang terlalu banyak (8)	6,2	1,014185
2	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (11)	5,866667	0,833809
3	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan (5)	5,866667	0,915475
4	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu (10)	5,733333	1,486447
5	Pemberian tugas yang berulang-ulang (9)	5,6	1,055597
6	Ambiguitas peran (22)	5,533333	1,407463
7	Keterbatasan sumberdaya dan staff (23)	5,466667	1,302013
8	jam kerja yang panjang (18)	5,266667	1,162919
9	Kurangnya umpan balik dari atasan (25)	5,2	1,656157
10	Ketidak ada kepastian karir karyawan (20)	5,133333	0,915475
11	Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi (21)	5,066667	1,334523
12	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain (1)	5	1,732051
13	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,933333	1,667619
14	Hubungan yang buruk dengan manager (2)	4,733333	1,222799
15	Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru (28)	4,733333	1,334523
16	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,466667	1,355764
17	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,466667	1,597617
18	Gaji yang sedikit/ tidak sesuai (24)	4,4	1,298351
19	jam kerja tak terduga (19)	4,333333	1,234427
20	Kondisi di tempat kerja yang bising (12)	4,333333	1,543033
21	Adanya persaingan antar karyawan. (27)	4,266667	1,099784
22	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,266667	1,279881
23	Kondisi di tempat kerja yang sesak (13)	4,266667	1,579632
24	Komunikasi yang buruk antar karyawan (3)	4,066667	1,279881
25	Ketidak percayaan antar karyawan (4)	4	1,309307
26	Pencahayaannya di tempat kerja yang buruk (14)	3,8	1,473577
27	Kurangnya privacy di tempat kerja (17)	3,533333	1,45733
28	Persoalan keluarga (6)	3,266667	1,486447

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2015

Sedangkan urutan variabel yang dominan berdasarkan pada jawaban responden yg berjabatan sebagai pelaksana didapatkan hasil pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai Pelaksana

No.	Variabel	Means	Stdev
1	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu (10)	5,727273	1,190874
2	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (11)	5,454545	1,507557
3	Beban kerja yang terlalu banyak (8)	5,363636	1,911687
4	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan (5)	5,272727	1,190874
5	Keterbatasan sumberdaya dan staff (23)	5,090909	1,700267
6	Ambiguitas peran (22)	5,090909	1,758098
7	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain (1)	4,909091	1,221028
8	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,727273	1,489356
9	Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi (21)	4,727273	1,902152
10	Ketidak ada kepastian karir karyawan (20)	4,636364	1,911687
11	Gaji yang sedikit/ tidak sesuai (24)	4,545455	1,75292
12	Kurangnya umpan balik dari atasan (25)	4,454545	1,507557
13	Pemberian tugas yang berulang-ulang (9)	4,454545	1,634848
14	jam kerja yang panjang (18)	4,454545	2,0181
15	Komunikasi yang buruk antar karyawan (3)	4,272727	1,272078
16	Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru (28)	4,181818	1,778661
17	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,090909	1,30035
18	Adanya persaingan antar karyawan. (27)	4,090909	1,375103
19	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,090909	2,0226
20	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	3,909091	1,445998
21	Hubungan yang buruk dengan manager (2)	3,909091	1,700267
22	Kondisi di tempat kerja yang bising (12)	3,909091	2,119177
23	Pencahayaannya di tempat kerja yang buruk (14)	3,818182	1,834022
24	Kurangnya privacy di tempat kerja (17)	3,636364	1,566699
25	jam kerja tak terduga (19)	3,636364	1,911687
26	Kondisi di tempat kerja yang sesak (13)	3,454545	2,067058
27	Ketidak percayaan antar karyawan (4)	3,272727	1,272078
28	Persoalan keluarga (6)	2,636364	1,804036

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2015

Untuk urutan variabel yang dominan berdasarkan pada jawaban responden yg berjabatan sebagai logistik didapatkan hasil pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6 Urutan Variabel Dominan Responden Sebagai Logistik

No.	Variabel	Means	Stdev
1	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu (10)	6,6	0,547723
2	Beban kerja yang terlalu banyak (8)	6,4	0,547723
3	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (11)	6,2	0,447214
4	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan (5)	6,2	0,83666
5	Pemberian tugas yang berulang-ulang (9)	6	1,224745
6	Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi (21)	6	1,732051
7	Keterbatasan sumberdaya dan staff (23)	5,6	0,894427
8	Ketidakpercayaan antar karyawan (4)	5,4	0,547723
9	jam kerja yang panjang (18)	5,4	1,341641
10	Ambiguitas peran (22)	5,4	1,516575
11	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	5,4	1,81659
12	Kurangnya umpan balik dari atasan (25)	5,4	2,19089
13	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain (1)	5,2	1,48324
14	Ketidak ada kepastian karir karyawan (20)	5,2	2,04939
15	jam kerja tak terduga (19)	5	0,707107
16	Komunikasi yang buruk antar karyawan (3)	5	1,414214
17	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,6	1,81659
18	Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru (28)	4,2	1,095445
19	Adanya persaingan antar karyawan. (27)	4	0,707107
20	Hubungan yang buruk dengan manager (2)	3,8	1,48324
21	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	3,8	1,643168
22	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	3,6	1,140175
23	Kurangnya privacy di tempat kerja (17)	3,6	1,516575
24	Pencahayaannya di tempat kerja yang buruk (14)	3,6	1,67332
25	Kondisi di tempat kerja yang bising (12)	3,2	1,788854
26	Persoalan keluarga (6)	3	1,224745
27	Gaji yang sedikit/ tidak sesuai (24)	2,6	0,894427
28	Kondisi di tempat kerja yang sesak (13)	2,6	1,140175

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2015

Hasil dari pengelompokan variabel penyebab stres kerja berdasarkan jabatan responden memang didapatkan bahwa memiliki urutan yang berbeda, akan tetapi untuk variabel yang dominan hampir sama yaitu beban kerja yang terlalu banyak, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu, tugas yang diberikan

tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan.

### 2.3 Variabel Penyebab Stres Berdasarkan Pengalaman Responden

Urutan variabel yang dominan atau urutan kepentingan dari variabel-variabel yang ada berdasarkan pada jawaban responden yg pengalaman kerjanya antara 1- 4 tahun, maka didapatkan hasil pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7 Urutan Variabel Dominan Responden Pengalaman Kerja 1-4 Tahun

No.	Variabel	Means	Stdev
1	Beban kerja yang terlalu banyak (8)	5,969697	0,951474
2	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (11)	5,757576	0,969223
3	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu (10)	5,636364	1,245446
4	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan (5)	5,515152	0,870388
5	Keterbatasan sumberdaya dan staff (23)	5,272727	1,17985
6	Pemberian tugas yang berulang-ulang (9)	5,181818	1,184656
7	Ambiguitas peran (22)	5,151515	1,277723
8	jam kerja yang panjang (18)	4,787879	1,293193
9	Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi (21)	4,757576	1,696141
10	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,515152	1,301951
11	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain (1)	4,515152	1,349102
12	Ketidak ada kepastian karir karyawan (20)	4,575758	1,658883
13	Kurangnya umpan balik dari atasan (25)	4,484848	1,39466
14	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,454545	1,501893
15	Komunikasi yang buruk antar karyawan (3)	4,424242	1,369998
16	Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru (28)	4,393939	1,456438
17	Ketidak percayaan antar karyawan (4)	4,363636	1,245446
18	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,363636	1,453835
19	Hubungan yang buruk dengan manager (2)	4,151515	1,325736
20	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,030303	1,590693
21	Kondisi di tempat kerja yang sesak (13)	4	1,600781
22	Gaji yang sedikit/ tidak sesuai (24)	3,969697	1,357499
23	jam kerja tak terduga (19)	3,939394	1,197377



Lanjutan Tabel 4.7

No.	Variabel	Means	Stdev
24	Adanya persaingan antar karyawan. (27)	3,878788	1,053493
25	Kondisi di tempat kerja yang bising (12)	3,787879	1,727671
26	Pencahayaan di tempat kerja yang buruk (14)	3,757576	1,677616
27	Kurangnya privacy di tempat kerja (17)	3,606061	1,39058
28	Persoalan keluarga (6)	3	1,414214

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2015

Sedangkan urutan variabel yang dominan atau urutan kepentingan dari variabel-variabel yang ada berdasarkan pada jawaban responden yg pengalaman kerjanya > 5 tahun, maka didapatkan hasil pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8 Urutan Variabel Dominan Responden Pengalaman kerja >5 Tahun

No.	Variabel	Means	Stdev
1	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu (10)	5,8	1,15669
2	Beban kerja yang terlalu banyak (8)	5,733333	1,412587
3	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan (5)	5,433333	1,524135
4	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (11)	5,3	1,393334
5	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain (1)	5,3	1,417866
6	Ambiguitas peran (22)	5,233333	1,50134
7	jam kerja yang panjang (18)	5,233333	1,546594
8	Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi (21)	5,2	1,808028
9	Keterbatasan sumberdaya dan staff (23)	5,133333	1,525266
10	Pemberian tugas yang berulang-ulang (9)	4,933333	1,659525
11	Ketidak ada kepastian karir karyawan (20)	4,833333	1,391683
12	Kurangnya umpan balik dari atasan (25)	4,7	1,512021
13	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,633333	1,884297
14	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,333333	1,446359
15	jam kerja tak terduga (19)	4,3	1,512021
16	Ketidak percayaan antar karyawan (4)	4,266667	1,311312
17	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,233333	1,381736
18	Komunikasi yang buruk antar karyawan (3)	4,233333	1,524135
19	Kondisi di tempat kerja yang bising (12)	4,2	1,648406
20	Hubungan yang buruk dengan manager (2)	4,133333	1,407696
21	Pencahayaan di tempat kerja yang buruk (14)	4,1	1,422722
22	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,066667	1,659525

Lanjutan Tabel 4.8

No.	Variabel	Means	Stdev
23	Gaji yang sedikit/ tidak sesuai (24)	4,033333	1,325697
24	Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru (28)	4,033333	1,351457
25	Adanya persaingan antar karyawan. (27)	4	1,231764
26	Kondisi di tempat kerja yang sesak (13)	3,933333	1,700575
27	Kurangnya privacy di tempat kerja (17)	3,733333	1,529781
28	Persoalan keluarga (6)	3,1	1,493665

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2015

Hasil dari pengelompokan variabel penyebab stres kerja berdasarkan pengalaman kerja responden memang didapatkan bahwa memiliki urutan yang berbeda, akan tetapi untuk variabel yang dominan hampir sama yaitu beban kerja yang terlalu banyak, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan.

## 2.4 Pengujian Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi Penyebab Stres Kerja

Untuk mengetahui tingkat perbedaan penilaian dari para responden, maka perlu untuk dilakukan uji pada nilai rata-rata dan nilai standar deviasi dengan menggunakan analisis varian, data yang dianalisis terlampir pada lampiran 5.

### 2.4.1 Uji Beda Nilai Rata-rata Variabel Penyebab Stres kerja

Uji beda rata-rata dilakukan pada hasil penilaian dari para responden terhadap 28 variabel penelitian. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *one way* Anova, dimana hipotesis awal ( $H_0$ ) yang digunakan adalah tidak ada perbedaan nilai rata-rata dari hasil penilaian para responden. Jika ternyata  $H_0$  ditolak, maka terdapat perbedaan nilai rata-rata. Sebaliknya, jika  $H_0$  diterima, maka tidak terdapat perbedaan nilai rata-rata dari hasil penilaian para responden. Berdasarkan data yang tersaji pada , dilakukan analisis varian (*one way* Anova) dengan nilai signifikansi sebesar 5%. Hasil dari analisis varian disajikan pada Tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9 Uji Beda Nilai Rata-Rata

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	765,820	27	28,364	13,956	,000
Within Groups	3528,159	1736	2,032		
Total	4293,979	1763			

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2014

Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sebab nilai Sig = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, terdapat perbedaan nilai rata-rata diantara setiap variabel yang diteliti

#### 2.4.2 Uji Beda Nilai Standar Deviasi Variabel Penyebab Stres kerja

Standar deviasi menggambarkan seberapa besar penyebaran nilai dalam suatu kelompok. Alat uji yang digunakan adalah *Test of Homogeneity of variance*. Hipotesis awal ( $H_0$ ) yang digunakan adalah tidak ada perbedaan nilai standar deviasi dari hasil penilaian para responden, dengan nilai signifikansi sebesar 5%. Jika  $H_0$  ditolak, maka terdapat perbedaan nilai standar deviasi. Sebaliknya, jika  $H_0$  diterima, maka tidak terdapat perbedaan nilai standar deviasi dari hasil penilaian para responden. Berdasarkan data yang tersaji pada Lampiran 5, dilakukan analisis varian. Hasil dari analisis varian disajikan pada Tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10 Uji Beda Nilai Standar Deviasi

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1,870	27	1736	,004

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2014

Dari hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak sebab nilai  $Sig = 0,004$  lebih kecil dari  $0,05$ . Dengan demikian, terdapat perbedaan nilai standar deviasi diantara setiap variabel yang diteliti.

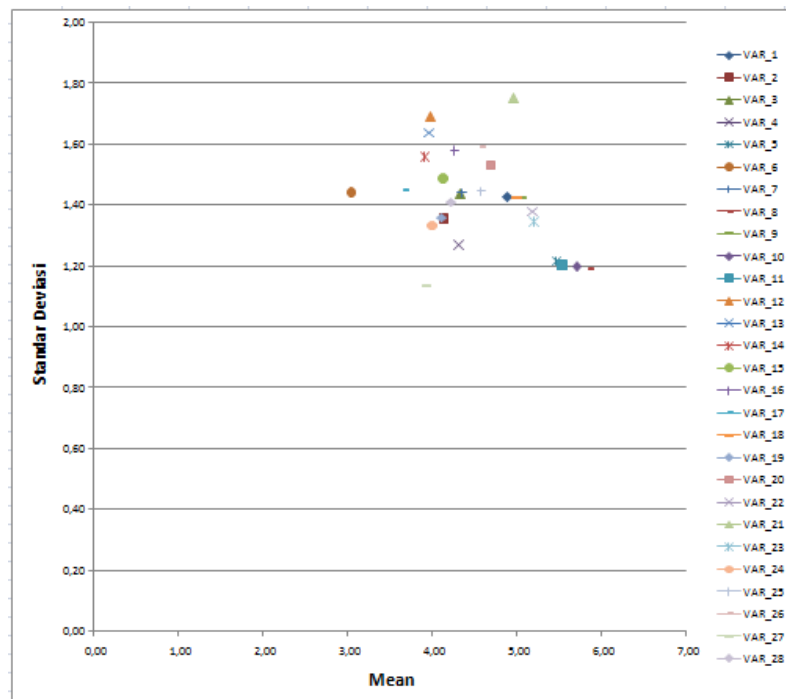
## **2.5 Urutan Variabel Penyebab Stres Kerja**

Untuk mengetahui urutan dari variabel penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya yaitu menggunakan analisis deskriptif. Analisis deskriptif menggunakan perbandingan antara Mean dan Standar Deviasi dari keseluruhan penilaian persepsi responden terhadap masing-masing variabel dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan pengelompokan variabel (Rahmawati dkk, 2011). Sesuai yang dipaparkan oleh Kuncoro (2009), bahwa analisis deskriptif merupakan jenis analisis yang bertujuan untuk menyimpulkan, mengelompokkan atau memisahkan komponen atau bagian yang relevan dari keseluruhan data untuk menggambarkan pola-pola yang konsisten dalam data sehingga hasilnya dapat dipelajari dan ditafsirkan secara singkat dan penuh makna. Dalam analisis deskriptif ada 2 metode yang dapat dilaksanakan, yaitu metode kasus dan metode statistik. Di dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah metode statistik karena penelitian ini menggunakan metode survei dan distribusi kuisioner.

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan penyebaran dominasi variabel-variabel berdasarkan atas nilai rata-rata persepsi responden terhadap penilaian beberapa faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya, yang kemudian dibandingkan dengan nilai sebaran atau nilai standar deviasinya. Hasil akhir yang didapat dari analisis deskriptif ini adalah urutan kepentingan dari variabel-variabel yang ada. Hal ini dapat diperoleh dengan cara melakukan *plotting* antara nilai rata-rata dan nilai standar deviasi sehingga dapat diketahui variabel-variabel penyebab stres kerja yang mempunyai pengaruh dan yang kurang mempunyai pengaruh dengan penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Semakin tinggi nilai rata-rata dan semakin kecil nilai standar deviasinya, berarti variabel tersebut akan semakin berpengaruh. Namun, jika nilai rata-rata yang diperoleh rendah dan

mempunyai standar deviasi yang tinggi, maka variabel tersebut mungkin hanya memiliki pengaruh yang kecil.

Skala penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan bobot penilaian 1 sampai dengan 7, sehingga jika nilai rata-rata dari suatu variabel mendekati angka 7, maka variabel tersebut dapat dikatakan sebagai variabel yang penting. Namun, nilai standar deviasi dari variabel tersebut juga harus diperhatikan. Semakin kecil nilai standar deviasinya, maka dapat disimpulkan sebagian besar responden sepakat dengan jawaban tersebut. Sebaliknya, jika semakin besar nilai standar deviasinya, maka dapat disimpulkan bahwa responden tidak sepakat dengan jawaban tersebut. Kesepakatan yang dimaksudkan memang dapat berupa variabel yang penting ataupun variabel yang kurang penting, tergantung dari besarnya nilai rata-rata dari variabel tersebut. Berdasarkan data yang tersaji pada Lampiran 5, dapat dibuat sebuah grafik hubungan antara nilai rata-rata dan standar deviasi dari hasil penilaian responden terhadap seluruh variabel yang ada disajikan pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Grafik *Scatter Plot* Nilai Rata-rata dan Standar Deviasi  
(Hasil olahan data peneliti, 2014)

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat dijelaskan bahwa hampir semua variabel mengelompok pada nilai rata-rata di angka 3-6 dan itu berarti bahwa jawaban para responden cenderung setuju sehingga masing-masing variabel tersebut dapat dikatakan sebagai faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Untuk nilai standar deviasinya menunjukkan tingkat kesepakatan responden terhadap setiap variabel yang ada karena memiliki nilai antara 1,1341 hingga 1,7502. Dari hasil plot pada Gambar 4.3, maka akan diperoleh urutan variabel yang dominan atau urutan kepentingan dari variabel-variabel yang ada, seperti yang tersaji pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Urutan Variabel Dominan dari Grafik *Scatter Plot*

No.	Variabel	Means	Stdev
1	Beban kerja yang terlalu banyak (8)	5,857143	1,189431
2	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu (10)	5,714286	1,197155
3	Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan (11)	5,539683	1,202489
4	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan (5)	5,476190	1,216249
5	Keterbatasan sumberdaya dan staff (23)	5,206349	1,345946
6	Ambiguitas peran (22)	5,190476	1,377903
7	Pemberian tugas yang berulang-ulang (9)	5,063492	1,424135
8	jam kerja yang panjang (18)	5,000000	1,425573
9	Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi (21)	4,968254	1,750283
10	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain (1)	4,888889	1,426829
11	Ketidak ada kepastian karir karyawan (20)	4,698413	1,530706
12	Kurangnya umpan balik dari atasan (25)	4,587302	1,443952
13	Perubahan teknologi/ terdapat inovasi-inovasi baru. (26)	4,571429	1,593477
14	Persoalan ekonomi karyawan (7)	4,349206	1,438623
15	Komunikasi yang buruk antar karyawan (3)	4,333333	1,436842
16	Ketidak percayaan antar karyawan (4)	4,317460	1,267782
17	Suhu di tempat kerja yg terlalu tinggi/terlalu rendah (16)	4,269841	1,578140
18	Tidak ada kesempatan untuk belajar kemampuan yg baru (28)	4,222222	1,407863
19	Hubungan yang buruk dengan manager (2)	4,142857	1,354290
20	Keamanan tempat kerja dari material berbahaya (15)	4,126984	1,486412
21	jam kerja tak terduga (19)	4,111111	1,357311
22	Gaji yang sedikit/ tidak sesuai (24)	4,000000	1,331989
23	Kondisi di tempat kerja yang bising (12)	3,984127	1,689551

Lanjutan Tabel 4.11

No.	Variabel	Means	Stdev
24	Kondisi di tempat kerja yang sesak (13)	3,968254	1,635969
25	Adanya persaingan antar karyawan. (27)	3,936508	1,134119
26	Pencahayaannya di tempat kerja yang buruk (14)	3,920635	1,558552
27	Kurangnya privacy di tempat kerja (17)	3,666667	1,448024
28	Persoalan keluarga (6)	3,047619	1,441645

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2014

Berdasarkan Tabel 4.11, variabel faktor penyebab stres kerja yang cukup dominan dalam memberikan pengaruh pada karyawan kontraktor di Surabaya adalah tentang beban kerja yang terlalu banyak, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan, keterbatasan sumberdaya dan staff, ambiguitas peran, serta pemberian tugas yang berulang-ulang. Dari ketujuh variabel ini dapat terlihat bahwa faktor yang berpengaruh terhadap penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya sebagian besar karena beban kerja yang diterima oleh karyawan tersebut. Serta faktor keterbatasan sumberdaya dan staff yang ada akan mengakibatkan beban kerja yang semakin besar, begitu pula dengan tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu mengakibatkan karyawan semakin tertekan dan berujung pada stres kerja. Selain itu pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan juga menimbulkan stres karena beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan semakin banyak dengan waktu yang semakin terbatas.

## 2.6 Pengelompokan Faktor Penyebab Stres Kerja

Untuk pengelompokan faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya menggunakan analisis faktor. Analisis faktor adalah analisis statistik yang bertujuan untuk mereduksi data dari sejumlah faktor awal menjadi beberapa faktor baru. Analisis faktor bertujuan untuk meringkas kandungan informasi variabel dalam jumlah yang besar menjadi sejumlah faktor yang lebih kecil (Kuncoro, 2009). Dalam Irmawanto & Utomo (2011) juga menyebutkan Bahwa

analisis faktor bertujuan untuk menemukan hubungan antar variabel yang ada (*interrelation ship*) antar sejumlah variabel – variabel yang saling independent satu dengan yang lainnya, sehingga dapat dibuat beberapa kumpulan variabel yang lebih ringkas/sedikit. Penelitian ini menggunakan proses analisis faktor setelah melakukan analisis deskriptif yang membandingkan nilai rata-rata dengan nilai standar deviasi. Data yang dilakukan untuk analisis faktor yaitu data yang didapat dari 63 responden dari karyawan kontraktor di Surabaya yang menilai faktor penyebab stres kerja dari 28 variabel yang ada. Tujuan akhir dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Proses analisis faktor dilakukan agar seluruh faktor yang telah didapatkan melalui proses studi pustaka dan survei pendahuluan dengan para ahli dapat dikelompokkan sesuai dengan adanya hubungan saling keterkaitan atau korelasi antar faktor.

Sebelum memulai proses analisis faktor, maka data persepsi responden diuji kecukupan sampelnya, serta ada atau tidaknya hubungan diantara masing-masing faktor. Dari kedupuluh delapan faktor yang ada, ternyata beberapa diantaranya harus dieliminasi karena memiliki nilai MSA dibawah 0,7 dan itu berarti faktor tersebut kurang memiliki hubungan diantara masing-masing faktor. Oleh karena itu, hanya terdapat empat belas faktor yang dapat diproses lebih lanjut. Angka KMO yang didapatkan adalah sebesar 0,787 yang berarti jumlah sampel mencukupi untuk dilaksanakan proses analisis faktor, dimana syarat kecukupannya adalah diatas 0,5. Untuk hasil BTOS menunjukkan angka chi-square sebesar 510,615 dan signifikansi sebesar 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada kekuatan hubungan/korelasi antar variabel dan dimungkinkan untuk dilakukan proses analisis faktor. Dari keempat belas faktor yang ada, setelah melalui proses analisis faktor diperoleh / diekstrak menjadi 3 faktor. Ketiga faktor tersebut dapat menjelaskan 68,447% dari variabilitas keempat faktor yang diekstrak. Hasil hiungan analisis faktor terdapat pada Lampiran 6.

Setelah dilaksanakan proses analisis faktor, didapatkan 3 kelompok faktor, dimana pada setiap faktor yang ada terdiri atas variabel-variabel yang memiliki korelasi atau hubungan. Untuk faktor yang pertama terdiri atas enam



variabel, yaitu pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan, beban kerja yang terlalu banyak, pemberian tugas yang berulang-ulang, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, serta keterbatasan sumberdaya dan staff. Untuk faktor yang kedua terdiri atas lima variabel, yaitu tidak ada kepastian karir karyawan, tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi, ambiguitas peran, gaji yang sedikit/tidak sesuai, dan adanya persaingan antar karyawan. Untuk faktor yang ketiga terdiri atas tiga variabel, yaitu kondisi di tempat kerja yang bising, pencahayaan ditempat kerja yang buruk, serta keamanan tempat kerja dari material berbahaya. Hal ini tersaji seperti pada Tabel 4.12. Ketiga faktor yang ada ini mengelompokan tentang faktor penyebab stres kerja karyawan konstruksi di Surabaya.

Tabel 4.12 Hasil Pengelompokan Analisis Faktor

No.	Faktor	Variabel	Kode
1	Faktor Pertama	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan	VAR_5
2		Beban kerja yang terlalu banyak	VAR_8
3		Pemberian tugas yang berulang-ulang	VAR_9
4		Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu	VAR_10
5		Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	VAR_11
6		Keterbatasan sumberdaya dan staff	VAR_23
7	Faktor Kedua	Ketidak ada kepastian karir karyawan	VAR_20
8		Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi	VAR_21
9		Ambiguitas peran	VAR_22
10		Gaji yang sedikit/ tidak sesuai	VAR_24
11		Adanya persaingan antar karyawan	VAR_27
12	Faktor Ketiga	Kondisi di tempat kerja yang bising	VAR_12
13		Pencahayaan di tempat kerja yang buruk	VAR_14
14		Keamanan tempat kerja dari material berbahaya	VAR_15

Sumber : Hasil olahan data peneliti, 2014

### 2.6.1 Faktor Pertama yang Menyebabkan Stres Kerja

Faktor pertama ini menjelaskan 38,518% dari total varian yang membahas tentang beban kerja dan waktu, untuk proses penamaan faktor terdapat pada matrik di Lampiran 7. Dimana faktor pertama ini terdiri atas enam variabel, yaitu :

1. Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan
2. Beban kerja yang terlalu banyak
3. Pemberian tugas yang berulang-ulang
4. Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu
5. Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan
6. Keterbatasan sumberdaya dan staff

Menurut Campbell (2006) pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan merupakan bagian dari variabel *pressure*, sedangkan beban kerja yang terlalu banyak Campbell menamai variabel tersebut dengan *too much work*. Kemudian tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu dalam Campbell menyebutnya dengan *hours worked*, sedangkan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dinamai variabel *insufficiently skilled for job* yang dimana ke empat variabel tersebut merupakan bagian dari faktor *job demand factors*.

Penamaan variabel yang dilakukan Campbell berbeda dengan penamaan variabel yang dilakukan oleh Thomas (2005) serta Wahab (2010). Untuk variabel beban kerja yang terlalu banyak jika dalam Campbell menyebutkan sebagai *too much work* maka Thomas dan Wahab mengidentifikasi sebagai variabel *quantitatif work overload*. Kemudian untuk variabel tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu Thomas dan Wahab menamainya dengan variabel *tight timeframe for work*. Kedua variabel tersebut “*quantitatif work overload* dan *tight timeframe* merubakan bagian dari faktor *Work Time Related*”.

Menurut Robbins (2011) untuk variabel pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan, beban kerja yang terlalu banyak, serta tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu merupakan variabel tuntutan tugas. Sedangkan dalam Iben (2011) untuk variabel beban kerja yang terlalu banyak dan tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu merupakan bagian dari faktor *workload*

yang dimana variabel tersebut dinamai dengan ”*work overload* dan *time pressure and dead lines*”. Kemudian untuk dua variabel lain yaitu pemberian tugas yang berulang-ulang dan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan merupakan faktor *job content* dengan pemberian nama variabel sebagai ”*lack of variety, fragmentation of work* dan variabel *under utilization of skill*”.

### 2.6.2 Faktor Kedua yang Menyebabkan Stres Kerja

Faktor kedua ini menjelaskan 19,816% dari total varian yang membahas tentang Pengembangan karir, untuk proses penamaan faktor terdapat pada matrik di Lampiran 7. Dimana faktor kedua ini terdiri atas lima variabel, yaitu :

1. Ketidak ada kepastian karir karyawan
2. Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi
3. Ambiguitas peran
4. Gaji yang sedikit/ tidak sesuai
5. Adanya persaingan antar karyawan

Menurut Campbell (2006) untuk variabel Ketidak ada kepastian karir karyawan dan tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi Campbell menamainya dengan *lack of career progression*. Sedangkan variabel gaji yang sedikit/tidak sesuai dinamai dengan *poor remuneration* yang dimana kedua variabel tersebut merupakan bagian dari variabel *job role factor*.

Sedangkan Thomas (2005) dan Wahab (2010) memberikan nama yang berbeda untuk variabel tersebut. Untuk variabel Ketidak ada kepastian karir karyawan sebagai *lack of career guidance* dan tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi sebagai *lack of promotion opportunity*. Dan dua variabel lain ambiguitas peran dan gaji yang sedikit/tidak sesuai dinamai dengan variabel *ambiguity on job requirement* dan *unsatisfied salary*. Empat variabel tersebut merupakan bagian dari faktor *organizational position related*.

Dari lima variabel pada faktor kedua ini hanya dua variabel yang diidentifikasi oleh Robin (2011) yaitu variabel ambiguitas peran dan adanya persaingan antar karyawan, dimana variabel tersebut merupakan variabel tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi dan kedua variabel tersebut merupakan bagian dari faktor organisasional.

Kemudian Ibem (2011) untuk variabel Ketidak ada kepastian karir karyawan dan tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi merupakan variabel *career uncertainty*, *stagnation* dan variabel gaji yang sedikit/tidak sesuai merupakan variabel *poor pay*. Ketiga variabel tersebut merupakan bagian dari variabel *career development and job status*.

### 2.6.3 Faktor Ketiga yang Menyebabkan Stres Kerja

Faktor ketiga ini menjelaskan 10,113% dari total varian yang membahas tentang lingkungan kerja yang buruk, untuk proses penamaan faktor terdapat pada matrik di Lampiran 7. Dimana faktor ketiga ini terdiri atas tiga variabel, yaitu:

1. Kondisi di tempat kerja yang bising
2. Pencahayaan di tempat kerja yang buruk
3. Keamanan tempat kerja dari material berbahaya

Menurut Campbell (2006) dalam pemberian nama variabel kondisi tempat kerja yang bising sebagai *noise levels* sama dengan yang di kemukakan oleh leung (2007). Sedangkan pencahayaan di tempat kerja yang buruk sebagai *poor lighting*, dan keamanan tempat kerja dari material berbahaya sebagai *poor site condition*. Ketiga variabel tersebut merupakan bagian dari *faktor physical factors*.

Sedangkan Thomas (2005) dan Wahab (2010) untuk variabel kondisi tempat kerja yang bising dan pencahayaan di tempat kerja yang buruk merupakan bagian dari variabel *poor working conditon*, sedangkan keamanan tempat kerja dari material berbahaya di namai dengan variabel *exposure to dangerous working condition*. Ketiga variabel tersebut merupakan bagian dari faktor *situational/environmental*.

Sedangkan Ibem (2011) untuk kondisi tempat kerja yang bising merupakan *poor working environment* dan pencahayaan di tempat kerja yang buruk sebagai *poor lighting*. Kedua variabel tersebut merupakan bagian dari faktor *poor working environtment*.

## 2.7 Diskusi Hasil Penelitian

Campbell (2006) juga menyebutkan bahwa pekerjaan konstruksi sangat menekan, dengan tenggat waktu, dan membutuhkan multiketrampilan untuk menyelesaikan proyek konstruksi sehingga dapat mengakibatkan stres. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa faktor yang paling dominan yang mempengaruhi stres kerja karyawan konstruksi di Surabaya adalah faktor beban kerja dan waktu. Adapun beban kerja dan waktu yang dimaksud antara lain adalah pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan, beban kerja yang terlalu banyak, pemberian tugas yang berulang-ulang, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, serta keterbatasan sumberdaya dan staff. Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan hal ini mengakibatkan beban kerja menjadi semakin banyak seiring dengan bertambahnya beban kerja tersebut waktu pengerjaan juga semakin singkat, hal tersebut mengakibatkan karyawan semakin merasa tertekan karena beban kerja yang banyak dan dengan waktu yang terbatas. Hal tersebut sesuai dengan yang di kemukakan oleh Iben (2011) bahwa sifat dinamis dan kompleks dari pekerjaan konstruksi serta anggaran dan jangka waktu yang terbatas dalam pelaksanaan proyek konstruksi mengakibatkan para pekerja mengalami stres. Selain itu juga yang faktor dominan yang menyebabkan stres kerja karyawan konstruksi di Surabaya adalah tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan serta keterbatasan sumberdaya dan staff. Karena semakin terbatas sumber daya dan staff mengakibatkan beban kerja yang semakin banyak yang dapat memicu stres kerja.

Kemudian untuk faktor yang kedua yang mengakibatkan stres kerja karyawan konstruksi di Surabaya adalah pengembangan karir. Adapun variabel yang di dapatkan dari hasil penelitian untuk faktor kedua ini adalah ketidakpastian karir karyawan, tidak ada kemajuan karir karyawan, ambiguitas peran, gaji yang sedikit, serta adanya persaingan antar karyawan. Dalam Campbell (2006) faktor ini disebut juga dengan "*job role factors* yang terdiri atas variabel *lack of demands, inadequate managerial support, lack of career progression, job insecurity, dan poor remuneration*". itu merupakan salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja karyawan konstruksi di Inggris. Akan tetapi dari hasil

yang telah dilakukan pada karyawan konstruksi di Surabaya hanya beberapa variabel saja yang menyebabkan stres kerja dari faktor *job role factors*. Yaitu variabel “*lack of career progression* dan *poor remuneration*”. selain itu juga pada faktor kedua ini stres karyawan kontraktor juga dipicu karena adanya persaingan karyawan dan ambiguitas peran.

Untuk faktor yang terakhir adalah faktor lingkungan kerja yang buruk. Adapun variabel yang menyebabkan stres pada faktor ketiga ini antara lain adalah kondisi tempat kerja yang bising, pencahayaan di tempat kerja yang buruk dan keamanan tempat kerja dari material berbahaya. Hal itu terjadi karena memang responden yang dilakukan penelitian adalah responden yang berkerja di lokasi proyek. Yang dimana aktifitas proyek yang begitu padat dan lokasi kerja yang di haruskan pada proyek mengakibatkan lokasi pekerjaan berada pada lokasi yang bising serta dekat dengan lokasi kerja banyak resiko terhadap keamanan dari material berbahaya seperti lokasi kerja dekat dengan lokasi pemancangan, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dalam pengerjaan tugas yang berujung pada stres kerja. Hal ini hampir sama yg terjadi di nigeria yg di jelaskan pada penelitian Ibem (2011) bahwa delapan puluh persen responden menganggap bahwa penyebab stres kerja adalah lingkungan kerja yang buruk.

Kemudian berdasarkan konfirmasi data yang dilakukan kepada responden pada hari Senin tanggal 12/01/2015, dan pada hari Sabtu 17/01/2015 antara lain bapak Hari R. Kurniawan sebagai estimator, bapak Dhoni Budi S. sebagai pelaksana, kemudian bapak Ari Zulianto sebagai drafter, didapatkan argumentasi bahwa penyebab stres kerja utama memang beban kerja dan waktu, pengembangan karir serta lingkungan kerja yang buruk. Untuk beban kerja dan waktu sesuai dengan sifat pekerjaan konstruksi yang berlangsung dalam waktu yang terbatas mengakibatkan karyawan merasa dibebani dengan target waktu, hal tersebut mengakibatkan karyawan tertekan dan berakibat kepada stres kerja. Kemudian untuk pengembangan karir yang dimaksud responden adalah pengembangan karir jenjang jabatan dan adanya kepastian untuk di jadikan pegawai tetap. Karena pengembangan karir diperoleh ketika kinerja karyawan yang bagus, maka karyawan dituntut untuk selalu memperbaiki kinerja karyawan tersebut dan bersaing dengan karyawan lainnya, persaingan tersebut

mengakibatkan karyawan tertekan sehingga berujung kepada terjadinya stres kerja. Kemudian jika kinerjanya memburuk ada kemungkinan karyawan tersebut tidak dipekerjakan lagi di proyek yang akan dikerjakan berikutnya. Sehingga pengembangan karir merupakan penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Sedangkan untuk lingkungan kerja yang buruk ini karyawan yang menjadi responden memang karyawan yang berkerja di lokasi proyek yang sedang dikerjakan sehingga resiko seperti keamanan ditempat kerja dan kondisi lingkungan kerja yang bising sangat mungkin terjadi dan dapat mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja.

Kemudian berdasarkan argumentasi para responden bahwa keseluruhan variabel yang tereliminir memang tidak menyebabkan stres kerja pada karyawan, meskipun ada tetapi tidak terlalu berdampak besar terhadap stres kerja yang dialami karyawan. Untuk persoalan keluarga dan persoalan ekonomi karyawan tidak mempengaruhi stres karyawan terhadap pekerjaan karena merupakan masalah pribadi yang berada diluar lingkup stres terhadap pekerjaan yang dialami di proyek. Kemudian untuk jam kerja yang tidak terduga dan jam kerja yang panjang karyawan merasa hal tersebut bukan merupakan hal yang mengakibatkan stres, sebab ketika jam kerja bertambah karyawan juga mendapatkan kompensasi berupa upah yang sesuai dengan jam kerja tersebut sehingga karyawan tidak menganggapnya sebagai beban kerja yang bisa menyebabkan stres kerja. Kemudian untuk perubahan teknologi/terdapat inovasi-inovasi baru juga bukan merupakan penyebab stres kerja karyawan sebab selama ini setiap ada perubahan atau inovasi baru karyawan selalu mendapatkan pelatihan.

Berdasarkan tiga kelompok faktor tersebut antara lain beban kerja dan waktu, pengembangan karir serta lingkungan kerja yang buruk manajerial implikasi yang didapat oleh perusahaan kontraktor yaitu kontraktor dapat mengetahui penyebab stres kerja karyawannya dan dapat mengendalikannya. Kontraktor bisa saja mengurangi tingkat stres karyawan dengan cara menambahkan sumberdaya dan staff serta memberikan tugas sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga dapat mengurangi beban kerja yang didapatkan oleh karyawan. Selain itu kontraktor bisa saja melakukan pelatihan terhadap karyawan agar ketika mengerjakan tugas karyawan bisa melakukan tugasnya

sesuai dengan pelatihan yang telah diberikan, dan mungkin dengan manajerial lainnya yang bisa mereduksi stres kerja karyawan tersebut.

## **2.8 Hasil Interpretasi Variabel**

Hasil dari penelitian ini merupakan hasil pengolahan data dari para responden yang merupakan karyawan kontraktor di Surabaya yg berkedudukan sebagai drafter, surveyor, quality control (QC), quantity surveyor (QS), pelaksana dan logistik. Dimana 63 responden yang ada, jabatan mendominasi yaitu drafter dan quantity surveyor sebesar 24%, kemudian disusul dengan pelaksana sebesar 17%, pelaksana 16%, jabatan surveyor 11%, dan yang terakhir adalah jabatan logistik yaitu sebesar 8%. Dari data yang diperoleh, hampir semua variabel mengelompok pada nilai rata-rata di angka 3-6 dan itu berarti bahwa jawaban para responden cenderung setuju. Untuk nilai standar deviasinya menunjukkan tingkat kesepakatan responden terhadap setiap variabel yang ada karena memiliki nilai antara 1,1341 hingga 1,7502. Penilaian akan faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya merupakan dari pengalaman yang telah dialami oleh karyawan. Para responden memiliki pengalaman dibidang kontraktor yang berbeda-beda sekitar 1-4 tahun sebesar 52% kemudian 5-9 tahun 37% dan sisanya 11% untuk pengalaman kerja 10-15 tahun.

Kemudian data yang dihasilkan dari kedua analisis dalam penelitian ini, yaitu dari analisis deskriptif dan analisis faktor, dimana keduanya memiliki tujuan dan hasil yang berbeda. Dari analisis deskriptif dapat dihasilkan keterangan dominasi atau kepentingan masing-masing variabel, sedangkan dari analisis faktor dapat dihasilkan kelompok-kelompok faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan sebagai penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Berdasarkan data-data yang telah terkumpul maka dapat disajikan dalam bentuk grafik *scatter plot* dari nilai rata-rata dan standar deviasi. Sedangkan analisis faktor bertujuan untuk meringkas kandungan informasi variabel dalam jumlah yang besar menjadi sejumlah faktor yang lebih kecil. Analisis faktor dilakukan dengan mereduksi variabel sehingga diketahui faktor-faktor dari



penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Proses analisis faktor akan menemukan hubungan antara sejumlah variabel sehingga dapat dihasilkan beberapa kumpulan variabel yang biasa disebut dengan faktor.

Berdasarkan pengelompokan pada grafik *scatter plot* perbandingan nilai rata-rata dan standar deviasi menunjukkan yang paling dominan menyebabkan stres kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan, keterbatasan sumberdaya dan staff, ambiguitas peran, serta pemberian tugas yang berulang-ulang.

Untuk hasil dari analisis faktor, dari 28 variabel yang diteliti, ternyata terdapat 14 variabel yang harus direduksi sehingga hanya terdapat 14 variabel yang kemudian dikelompokkan menjadi 3 faktor tentang faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Ketiga faktor tersebut dapat menjelaskan dan memberikan pengaruh sebesar 68,447% terhadap penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Untuk faktor pertama yang terdiri atas enam variabel mampu memberikan pengaruh sebesar 38,518%, dimana faktor pertama ini membahas tentang faktor beban kerja dan waktu. Untuk faktor kedua yang terdiri atas lima variabel mampu memberikan pengaruh sebesar 19,816%, dimana faktor kedua ini membahas tentang faktor pengembangan karir. Untuk faktor ketiga yang juga terdiri atas tiga variabel mampu memberikan pengaruh sebesar 10,113%, dimana faktor ketiga ini membahas tentang faktor lingkungan kerja.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan.**

Dari data yang telah diperoleh, hasil penelitian tentang faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya bahwa terdapat tiga faktor utama mengakibatkan stres kerja karyawan kontraktor yaitu faktor beban kerja dan waktu, faktor pengembangan karir, dan yang terakhir adalah faktor lingkungan kerja. Faktor pertama terdiri atas enam variabel antara lain adalah pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan, beban kerja yang terlalu banyak, pemberian tugas yang berulang-ulang, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, keterbatasan sumberdaya dan staff. Faktor kedua terdiri atas lima variabel antara lain adalah tidak ada kepastian karir karyawan, tidak ada kemajuan karir/tidak pernah diberikan promosi, ambiguitas peran, gaji yang sedikit/tidak sesuai, adanya persaingan antar karyawan. Faktor ketiga terdiri atas tiga variabel antara lain kondisi di tempat kerja yang bising, pencahayaan di tempat kerja yang buruk, keamanan tempat kerja dari material berbahaya.

#### **1.2 Saran**

Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan juga adanya pendapat dari atasan karyawan sebagai calon responden sehingga dapat diperoleh data penyebab stres kerja dari sudut pandang pimpinan karyawan tersebut serta pendapat untuk mereduksi tingkat stres karyawan di Indonesia khususnya di Surabaya. Sehingga permasalahan tentang stres kerja dapat ditanggulangi. Dan untuk penelitian berikutnya jumlah sampel bisa diperbanyak lagi agar hasil yang diperoleh akan lebih baik karena lebih bisa mewakili keadaan yang sebenarnya.

***Halaman ini sengaja dikosongkan***

## **KESIMPULAN**

Dari data yang telah diperoleh, hasil penelitian tentang faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya bahwa terdapat tiga faktor utama mengakibatkan stres kerja karyawan kontraktor yaitu faktor beban kerja dan waktu, faktor pengembangan karir, dan yang terakhir adalah faktor lingkungan kerja. Faktor pertama terdiri atas enam variabel antara lain adalah pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan, beban kerja yang terlalu banyak, pemberian tugas yang berulang-ulang, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu, tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, keterbatasan sumberdaya dan staff. Faktor kedua terdiri atas lima variabel antara lain adalah tidak ada kepastian karir karyawan, tidak ada kemajuan karir/tidak pernah diberikan promosi, ambiguitas peran, gaji yang sedikit/tidak sesuai, adanya persaingan antar karyawan. Faktor ketiga terdiri atas tiga variabel antara lain kondisi di tempat kerja yang bising, pencahayaan di tempat kerja yang buruk, keamanan tempat kerja dari material berbahaya.

## Lampiran 1

### Tabel Review Jurnal

Tabel Review Jurnal

Pengarang/ Tahun/ Judul	Ruang lingkup/masalah/tujuan	Desain/Sample/Uji Statistik	Hasil Penelitian
Ibem, E.O., Anosike. M.N., Azuh. D.E., Mosaku. T.O. /2011/. <i>Work Stres Among Professionals In The Building Construction Industry In Nigeria</i>	1. Industri konstruksi bangunan telah menyaksikan transformasi kelembagaan dan organisasi yang luar biasa di seluruh dunia.	1. Penelitian ini melibatkan pemberian kuesioner untuk 107 profesional termasuk arsitek, kontraktor , sipil / insinyur struktur dan surveyor.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber utama stres adalah volume tinggi kerja , kantor yang tidaknyaman , kurangnya umpan balik, dan variasi dalam lingkup pekerjaan dalam proyek-proyek pembangunan yang sedang berlangsung
	2. Sifat dinamis dan kompleks dari pekerjaan konstruksi, serta anggaran dan jangka waktu yang terbatas dalam pelaksanaan proyek konstruksi mengakibatkan para pekerja mengalami stres.	2. Dipilih secara acak dari 60 proyek pembangunan yang sedang berlangsung di Anambra , Ogun dan Kaduna, di Nigeria.	
	3. Fakta bahwa sampai saat ini , sangat sedikit diketahui tentang stres kerja di kalangan profesional di industri konstruksi bangunan di Nigeria.	3. Data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif.	
	4. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor stres di kalangan profesional di industri konstruksi bangunan di Nigeria.		
	5. Industri konstruksi bangunan telah menyaksikan transformasi kelembagaan dan organisasi yang luar biasa di seluruh dunia.		

Pengarang/ Tahun/ Judul	Ruang lingkup/masalah/tujuan	Desain/Sample/Uji Statistik	Hasil Penelitian
	6. Sifat dinamis dan kompleks dari pekerjaan konstruksi, serta anggaran dan jangka waktu yang terbatas dalam pelaksanaan proyek konstruksi mengakibatkan para pekerja mengalami stres.		
	7. Fakta bahwa sampai saat ini , sangat sedikit diketahui tentang stres kerja di kalangan profesional di industri konstruksi bangunan di Nigeria.		
Wahab, A.B./2010/ <i>Stres Management among Artisans in Construction Industry in Nigeria.</i>	1. Industri konstruksi sangat penting dalam perekonomian setiap negara karena berperan dalam proses pembangunan.	1. Sumber data yang digunakan selama penelitian ini adalah data primer dan data sekunder	1. Dari sejumlah total 150 kuesioner disebarkan dan 105 yang kembali
	2. Proses konstruksi membutuhkan banyak aktivitas fisik yang menyebabkan stres pada para pekerja.	2. Data primer diperoleh melalui penggunaan kuesioner terstruktur dan wawancara yang berfokus pada isu-isu yang berkaitan dengan stres di kalangan pekerja di industri konstruksi Nigeria	2. Bahwa kelebihan beban kerja adalah faktor yang paling tinggi yang menyebabkan stres di kalangan pengrajin di industri konstruksi di Nigeria
	3. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada perusahaan konstruksi di barat daya Nigeria yaitu di Lagos dan Ibadan sebagai wilayah studi.	3. Data sekunder diperoleh dari tinjauan buku teks terkait, jurnal , artikel , internet , catatan dan publikasi lain isu-isu terkait stres dalam industri konstruksi	3. Dampak stres menunjukkan bahwa 47,60% responden terkena depresi, 9,50% adalah terkena penyakit psiko-fisik (hipertensi), 19,00% menunda-nunda pekerjaan, 5,70% gangguan emosi, 4,80% gangguan perilaku (ketidaksabaran / agresivitas ), 4,80% efek

Pengarang/ Tahun/ Judul	Ruang lingkup/masalah/tujuan	Desain/Sample/Uji Statistik	Hasil Penelitian
	4. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi penyebab dan akibat stres yang dialami oleh pekerja di industri konstruksi.	4. Populasinya adalah kontraktor yg mengerjakan proyek konstruksi di barat daya Nigeria yaitu di Lagos dan Ibadan.	mental (berpikir negatif) sedangkan sisanya 3,80% adalah dipengaruhi oleh penyakit lain seperti sakit kepala, nyeri tubuh dan sebagainya.
		5. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan inferensial	
		6. Statistik deskriptif digunakan meliputi jumlah frekuensi dan metode persentase	
		7. Statistik inferensial digunakan termasuk penggunaan skala likert untuk penilaian kualitatif dari data yang didapat dari kuesioner	
Campbell, F /2006/ <i>Occupational Stres in the Construction Industry</i> . Survey CIOB.	1. Pekerjaan manajemen dan profesional dalam konstruksi sangat menekan , dengan tenggat waktu untuk mengelola , dan membutuhkan multi-keterampilan untuk menyelesaikan suatu proyek konstruksi	1. Sampel terdiri dari 847 profesional industri konstruksi, mayoritas dari mereka adalah manajer konstruksi.	1. Hasil menunjukkan bahwa mayoritas responden ( 68,2 % ) menderita stres , kecemasan atau depresi sebagai akibat langsung dari bekerja di industri konstruksi .
	2. Survei awal dihasilkan 847 peserta di antaranya 578 mengklaim telah menderita dari stres , kecemasan atau depresi.	2. kriteria responden adalah yang saat ini bekerja penuh di industri konstruksi di Inggris.	2. Penyebab utama stres di tempat kerja berdasarkan persepsi responden adalah : kurangnya umpan balik , komunikasi yang buruk , staf

Pengarang/ Tahun/ Judul	Ruang lingkup/masalah/tujuan	Desain/Sample/Uji Statistik	Hasil Penelitian
	3. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk lebih memahami masalah stres kerja dalam industri konstruksi pada tingkat profesional terutama juga meneliti penyebab utama stres kerja dalam industri konstruksi di Inggris	3. Survei ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner berbasis web dapat diakses melalui website CIOB.	yang tidak memadai , terlalu banyak pekerjaan , tenggat waktu yang ambisius , tekanan dan tuntutan yang bertentangan .
Leung, M.Y., Sham, J., and Chan Y.S. /2007/. <i>Adjusting Stressors Job Demand Stres in Preventing Rustout/Burnout in Estimators.</i>	1. Di Hong Kong , mayoritas estimator mengalami tingkat stres yang tinggi karena tugas estimasi biaya membutuhkan tingkat akurasi yang tinggi	1. Untuk mengidentifikasi penyebab stres kerja delapan belas pertanyaan yang diambil dari tinjauan literatur, meliputi personal, interpersonal, task, dan physical items.	1. Faktor penyebab stres berupa social support, role conflict, poor environment, work underload, and home work conflict.
	2. Stres melibatkan kedua beban kerja kuantitatif ( misalnya , terlalu banyak / beberapa tugas ) dan beban kerja kualitatif ( misalnya , tugas yang berulang / rumit )	2. Responden diminta untuk menilai setiap item dengan skala Likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 7 (sangat setuju).	2. Dari beberapa variabel tersebut terbentuk menjadi dua faktor baru yaitu perilaku pribadi dan overload kerja.
	3. Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi stres dalam proses estimasi, menyelidiki dampak stres pada pekerjaan - demand stres estimator di Hong Kong , dan menganalisis keterkaitan antara stres berbeda dari estimator konstruksi.	3. Kuesioner dibagikan kepada 500 estimator di Hong Kong melalui pos atau fax. 163 kuesioner yang kembali	
		4. Faktor dianalisis dengan SPSS dengan rotasi (eigenvalue = 1 terpilih sebagai	



Pengarang/ Tahun/ Judul	Ruang lingkup/masalah/tujuan	Desain/Sample/Uji Statistik	Hasil Penelitian
		nilai cut-off). faktor loading lebih besar dari 0,5.	
Oyewobi .L.O., Adamu .A. D., Ganiyu .B. O. and Odelade .O. M../2011/ <i>Impact Of Stres Management On The Productivity Of Workers On Nigerian Construction Sites</i>	1. Produktivitas dalam industri konstruksi untuk sebagian besar dipengaruhi oleh kinerja para pekerja di industri . Output konstruksi miskin atau produktivitas adalah sebagai akibat dari faktor-faktor yang bervariasi seperti jenis, kompleksitas, metode konstruksi, cuaca, stres, dll	1. Responden meliputi pekerja ( profesional dan buruh ) dalam industri konstruksi Nigeria.	1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari penyebab stres , kontrol suhu, tekanan waktu dan tenggat waktu adalah faktor utama penyebab stres, sedangkan komunikasi yang buruk bukan merupakan faktor utama
	2. Tujuan dari penelitian ini adalah: untuk mengidentifikasi penyebab , efek dan manajemen stres yang berpengaruh terhadap produktivitas pekerja dalam industri konstruksi	2. Penelitian ini menggunakan penggunaan nilai rata-rata dan persentil sebagai alat statistik untuk menentukan peringkat tingkat potensi masing-masing faktor yang diidentifikasi.	2. Efek dari stres dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja konstruksi di Nigeria merasa sakit kepala dan mudah marah karena masalah yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
			3. faktor yang membantu dalam mengatasi stres adalah menyediakan waktu istirahat yg cukup,memberikan gaji sesuai beban kerja, dan membuat serikat
			4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari penyebab stres , kontrol suhu, tekanan waktu dan tenggat waktu adalah faktor utama penyebab stres, sedangkan komunikasi yang

Pengarang/ Tahun/ Judul	Ruang lingkup/masalah/tujuan	Desain/Sample/Uji Statistik	Hasil Penelitian
			buruk bukan merupakan faktor utama
Agwu dan Tiemo, M.O., and Tiemo, J.A./2012/ <i>Problems and Prospects of Stres Management in the Nigeria Liquefied Natural Gas Construction Project Bonny.</i>	1. proses pekerjaan konstruksi membutuhkan banyak aktivitas fisik yang dapat menyebabkan stres pada pekerja konstruksi	1. Ruang lingkup penelitian ini terbatas pada enam perusahaan konstruksi utama terlibat dalam pembangunan pabrik di Bonny , Rivers State , Nigeria.	1. Dari 382 kuesioner yang disebarkan kembali 380.
	2. stres kerja yang terjadi berdampak negatif terhadap pekerja antara lain mengganggu kemampuan konsentrasi , kemampuan pemecahan masalah , kemampuan pengambilan keputusan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan	2. Populasi sebanyak 8566 ( 500 pengawas , 1000 mandor dan 7066 pekerja ) yang bekerja di satu lokasi pada satu waktu . sampel terpilih sebanyak 382 pekerja.	2. Didapat responden yang mengalami stres adalah 93.30 % sedangkan sisanya 6,70% tidak mengalami stres.
	3. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui penyebab stres kerja dan cara untuk mereduksi stres.	3. Menggunakan analisis deskriptif	3. Faktor yang paling dominan yang menyebabkan stres kerja adalah beban kerja yang tinggi, waktu kerja yang terbatas yang mengakibatkan kerja lembur, tujuan yang tidak disampaikan dengan jelas, tidak puas terhadap gaji yang diberikan, komunikasi yang buruk dengan atasan, faktor lingkungan
			4. Untuk mengelola stres antara lain: melakukan hoby, mencari dukungan sosial

## **Lampiran 2**

### **Contoh Kuesioner Untuk Survey Pendahuluan**

#### **SURVEY PENDAHULUAN**

Kepada

Bpk/Ibu/Sdr/Sdri Responden Yth.

Untuk mendukung latar belakang penelitian yang akan saya lakukan tentang faktor penyebab stres kerja karyawan konstruksi di Surabaya, maka diperlukan data pendukung yang didapat dari survey pendahuluan.

Partisipasi Bpk/Ibu/Sdr/Sdri dalam mengisi kuesioner ini sangat saya harapkan. Semua informasi yang Bpk/Ibu/Sdr/Sdri berikan dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan akademis. Tidak ada jawaban yang dinilai salah, untuk itu mohon diisi sesuai dengan kenyataan yang Bpk/Ibu/Sdr/Sdri alami dan kerjakan sehari-hari selama bekerja.

Terima kasih atas kesediaannya.

Hormat saya,

Puguh Novi Prasetyono (3112203016)

Telp: 085736361883,

email: Puguh\_tekniksipil@yahoo.co.id

#### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama Responden : .....

Pendidikan terakhir : D3 / S1 / S2 / S3 / ..... (coret yang tidak perlu)

No. Telepon/HP/Fax : .....

Nama Perusahaan : .....

Jabatan/Posisi : .....

Pengalaman bekerja : ..... tahun.

## II. PETUNTUK PENGISIAN

Berilah tanda (  $\checkmark$  ) check pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pada kolom yang telah disediakan. Dan isilah titik-titik yang ada jika ingin menambahkan pendapat Bapak/Ibu tentang gejala stres kerja maupun faktor penyebab stres kerja (*stressor*) pada karyawan.

## III. GEJALA STRES KERJA

- 1) Setujukah Bapak/Ibu bahwa tanda-tanda dan kejadian berikut ini adalah gejala stres kerja. Mohon pula isikan frekuensi berapa sering kejadian tersebut dijumpai:

No	Gejala stres kerja	Setuju/tidak				Frekuensi			
		Tidak setuju		Setuju		Tidak pernah		Sering	
		←	→	←	→	←	→	←	→
1	Gampang/mudah merasa tersinggung.								
2	Kurang puas dengan hasil kerja.								
3	Tidak masuk/absent.								
4	Menurunnya tingkat produktivitas.								
5	Tidak bersemangat dalam bekerja.								
6	Merasa gelisah dalam bekerja.								
7	Merasa bosan dengan pekerjaan.								
8	Cenderung membuat kekeliruan.								
9	Menunda-nunda mengerjakan pekerjaan.								
10	Meningkatnya intensitas merokok.								
11	Sulit tidur akibat pekerjaan.								
12	Menurunnya nafsu makan karena beban kerja.								
13	Adanya tingkat keluar karyawan yang tinggi.								

- 2) Menurut Bapak/Ibu apakah ada gejala stres kerja karyawan selain yang disebutkan diatas:

1. ....
2. ....
3. ....

- 3) Bagaimana tingkat keluarnya karyawan pada perusahaan Bapak/Ibu pada tahun 2011-2013 :
- o Tidak ada
  - o Rendah (1-2 Karyawan)
  - o Sedang (3-5 Karyawan)
  - o Tinggi (> 5 Karyawan)
- 4) Setujukah Bapak/ Ibu bahwa dampak stres kerja yang ada lebih bersifat negatif dari pada berdampak positif pada karyawan:
- o Sangat tidak setuju
  - o Setuju
  - o Tidak setuju
  - o Sangat setuju

#### IV. FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA (STRESOR)

- 1) Setujukah Bapak/Ibu faktor penyebab stres kerja (*stresor*) pada karyawan adalah sebagai berikut:

No.	Faktor penyebab stres kerja	Tidaksetuju		Setuju	
		← 1	2	3	→ 4
1	Perubahan teknologi/terdapat inovasi-inovasi baru				
2	Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu				
3	Beban kerja yang terlalu banyak/overload kerja				
4	Tidak mampu menangani tugas yang diberikan				
5	Pemberian tugas yang berulang-ulang				
6	Ambiguitas peran (karyawan tidak yakin apa yg harus di lakukan)				
7	Ketidakpastian ekonomi Negara				
8	Ketidakpastian politik Negara				
9	Atasan yang selalu menuntut				
10	Ketidakpercayaan antar karyawan				
11	Komunikasi yang buruk antar karyawan				
12	Kurangnya dukungan sosial dari karyawan lain				
13	Hubungan yang buruk dengan manager				
14	Persoalan keluarga (kesulitan dalam perkawinan/ retaknya hubungan)				
15	Persoalan ekonomi karyawan (lebih banyak pengeluaran dari pemasukan)				
16	Ketidakpastian karir karyawan				
17	Suhu di tempat kerja yang terlalu tinggi/ rendah				
18	Kondisi di tempat kerja yang bising				
19	Kondisi di tempat kerja yang sesak				
20	Pencahayaan di tempat kerja yang buruk				

2) Menurut Bapak/Ibu apakah ada faktor penyebab stres kerja karyawan selain yang disebutkan diatas:

1. ....
2. ....
3. ....

**\*\*\* Terima kasih atas partisipasinya \*\*\***

### **Lampiran 3**

#### **Contoh Kuesioner Untuk Penelitian Kepada Kontraktor di Surabaya**

#### **FAKTOR-FAKTOR YANG MENYEBABKAN STRES KERJA**

#### **KARYAWAN KONTRAKTOR DI SURABAYA**

Kepada

Bpk/Ibu/Sdr/Sdri Responden Yth.

Dengan ini saya bermaksud menyampaikan kuesioner untuk mendapatkan data penelitian yang saya lakukan tentang faktor penyebab stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya. Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang merugikan yang dapat terjadi ketika ada konflik antara permintaan kerja terhadap kemampuan seorang karyawan dalam memenuhi tuntutan tersebut. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja karyawan kontraktor di Surabaya

Partisipasi Bpk/Ibu/Sdr/Sdri dalam mengisi kuesioner ini sangat saya harapkan. Semua informasi yang Bpk/Ibu/Sdr/Sdri berikan dalam kuesioner ini bersifat rahasia dan dipergunakan hanya untuk kepentingan akademis. Tidak ada jawaban yang dinilai salah, untuk itu mohon diisi sesuai dengan kenyataan yang Bpk/Ibu/Sdr/Sdri alami dan kerjakan sehari-hari selama bekerja.

Terima kasih atas kesediaannya.

Hormat saya,

Puguh Novi Prasetyono (3112203016)

Telp: 085736361883,

email: Puguh\_tekniksipil@yahoo.co.id

#### **I. IDENTITAS RESPONDEN**

Nama Responden : .....

Pendidikan terakhir : D3 / S1 / S2 / S3 / ..... (coret yang tidak perlu)

No. Telepon/HP/Fax : .....

Nama Perusahaan : .....

Jabatan/Posisi : .....

Pengalaman bekerja : ..... tahun.

## II. PETUNTUK PENGISIAN

Berilah tanda (  $\checkmark$  ) check pada jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pada kolom yang telah disediakan sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu tentang faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada karyawan kontraktor di Surabaya.

## III. FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA (STRESOR)

Mohon diberikan petunjuk Bapak/Ibu, setujukah jika faktor-faktor di bawah ini menyebabkan stres kerja para karyawan konstruksi di Surabaya

No.	Faktor-faktor penyebab stres kerja	Sangat tidak setuju				Sangat setuju			
		1	2	3	4	5	6	7	
1	Saat kesulitan dalam mengerjakan tugas tidak ada karyawan lain yang membantu dalam pemecahan masalah.								
2	Sering mendapatkan teguran dari manager/atasan.								
3	Kurangnya komunikasi yang terjadi antar karyawan saat mengerjakan tugas.								
4	Sering memeriksa hasil pekerjaan karyawan lain dikarenakan ketidakpercayaan.								
5	Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan								
6	Kesulitan dalam perkawinan/ retaknya hubungan dengan pasangan.								
7	Ekonomi karyawan lebih banyak pengeluaran dari pemasukan.								
8	Beban kerja yang terlalu banyak.								
9	Tidak adanya variasi tugas yang diberikan kepada karyawan.								
10	Pemberian tugas yang dikerjakan sangat dekat dengan batas waktu pengerjaan.								
11	Pemberian tugas yang dikerjakan tidak disesuaikan dengan bidang keahlian karyawan.								
12	Tempat kerja dekat dengan area pekerjaan yang bising.								
13	Kurangnya tersedia ruang kerja atau ruang kerja yang terlalu sempit.								
14	Ruang kerja yang digunakan terlalu gelap/kurang pencahayaan lampu ataupun pencahayaan alami.								
15	Ruang tempat kerja menggunakan material yang dapat mengganggu kesehatan seperti								



	penggunaan jenis cat dan lain sebagainya.							
16	Tidak tersedianya AC ataupun ventilasi udara yang memadai sehingga suhu tempat kerja tidak dapat diatur.							
17	Tidak ada pemisah tempat kerja antar karyawan, salah satu dampaknya bising dan dapat mengganggu <i>privacy</i> .							
18	Jeda waktu istirahat dalam bekerja sangat singkat.							
19	Sering kerja lembur tanpa ada pemberitahuan sebelumnya.							
20	Tidak adanya peraturan dari perusahaan yang pasti tentang proses pengembangan karir karyawan.							
21	Karyawan yang telah lama berkerja tidak pernah mengalami peningkatan karir/ pemberian promosi.							
22	Karyawan tidak yakin apa yg harus dilakukan)/tidak jelas tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.							
23	Jumlah karyawan dan sumberdaya yang terbatas mengakibatkan tuntutan pekerjaan yang lebih berat.							
24	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan standart gaji yang diberikan oleh perusahaan.							
25	Tidak ada umpan balik dari atasan yang diberikan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.							
26	Terdapat teknologi baru yang belum pernah di lakukan oleh karyawan.							
27	Adanya persaingan antar karyawan.							
28	Karyawan tidak mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pelatihan/training.							

**\*\*\* Terima Kasih atas partisipasinya \*\***

*Halaman ini sengaja dikosongkan*

#### Lampiran 4

##### Daftar Perusahaan Tempat Penyebaran Kuesioner

No.	Nama Perusahaan	Alamat	Tgl sebar	Jumlah	Tgl Terima	Jumlah
1	PT. LINGGAR JATI PERKASA	Jln. Ngagel Rejo III/16 lantai 2	05/03/2014	8	12/03/2014	6
2	PT. TIGA MUARA JAYA	Jln. Ngagel Madya No. 79	05/03/2014	8	13/03/2014	6
3	PT. MODERN SURYA JAYA	Jln. Raya Tenggilis No. 26	11/03/2014	8		
4	PT. USAHA BANGUN SAKA	Jln. Rungkut Industri VII/4	11/03/2014	8		
5	PT. BENTO SUMBER REJEKI	Jln. Kertajaya Indah IV/10	17/03/2014	8		
6	PT. TERUS JAYA	Jln. Mulyosari BPD Blok C/8	17/03/2014			
7	PT. WIJAYA KUSUMA CONTRACTORS	Jln. Ngagel Jaya Seatan I/14	17/03/2014	8	25/03/2014	6
8	PT. FOCON INDO KARYA	Jln. Jemursari 76 Blok C-6	02/04/2014	8	09/04/2014	3
9	PT. NINDYA KARYA	Jln. Tenggilis Tengah No. 4	02/04/2014	8	15/04/2014	6
10	PT. ALANA KARYA SAMPURNA	Jln. Rungkut Permai Blok L-15	08/04/2014	8		
11	PT. GORIP NANDA GUNA	Jln. Darmokali No. 65A	08/04/2014	8	16/04/2014	6
12	PT. BANGUN CITRA PERKASA	Jln. Siwalan Kerto Permai I. D/10	08/04/2014			
13	PT. WIDYA SATRIA	Jln. Ketintang Permai Blok BB/2	14/04/2014	8		
14	PT. ANUGRAHA UTAMA	Jln. Ngagel Tirto 29	06/05/2014			
15	PT. HUTAMA KARYA	Jln. Comal No. 20	06/05/2014	8	14/05/2014	7
16	PT. INDOPENTA BUMI PERMAI	Jln. Ketintang baru selatanV/D-2	07/05/2014	8	16/05/2014	5
17	PT. KONAGA SURAMAS	Jln. Ketintang Selatan II/10	07/05/2014	8		
18	PT. NOORHARTAMA WISESA	Jln. Ngagel Dadi I/56	13/05/2014			
19	PT. UJUNG GALUH PERKASA	Jln. Ngagel Rejo III/16	13/05/2014	8		
20	PT. PRAMBANAN DWI PAKA	Jln. Ngagel Jaya Tengah No. 24-26	13/05/2014	8	23/05/2014	6
21	PT. BALI GRAHA SURYA	Jln. Ketintang Permai blok AB/15	11/08/2014	8		
22	PT. GORGA MANDIRI	Jln. Gayung Kebonsari VI/23	11/08/2014	8	19/08/2014	6
23	PT. WIKA	Jln. Ayani 176-178	11/08/2014	8	03/09/2014	6
24				152		63

no.	Nama Responden	Pendidikan	Nama Perusahaan	Jabatan	Pengalaman
1	Fidyanto	D3	PT. GORIP NANDA GUNA	surveyor	4thn
2	Sumianto	S1	PT. GORIP NANDA GUNA	Quantity Surveyor/Est.	4thn
3	Wibowo T.	S1	PT. GORIP NANDA GUNA	Quality Control	3thn
4	M.sofyan Suri	D3	PT. GORIP NANDA GUNA	Drafter	2thn
5	Arbak Rofiqu	S1	PT. GORIP NANDA GUNA	Pelaksana	6thn
6	Agung	D3	PT. GORIP NANDA GUNA	Logistik	3thn
7	Dwi Hariyanto	D3	PT. TIGA MUARA JAYA	Pelaksana	13thn
8	Farida	D3	PT. TIGA MUARA JAYA	Drafter	6thn
9	Jefri P.	S1	PT. TIGA MUARA JAYA	Estimator/QS	13thn
10	Hedi	D3	PT. TIGA MUARA JAYA	Quality Control	8thn
11	nur Ningrum	D3	PT. TIGA MUARA JAYA	surveyor	5thn
12	Chandra	D3	PT. TIGA MUARA JAYA	logistik	5.5thn
13	Eko Yulianto	SMK	PT. WIJAYA KUSUMA CONTRACTORS	Drafter	1.5thn
14	Imam Mustofa	SMK	PT. WIJAYA KUSUMA CONTRACTORS	Logistic Project	1thn
15	Eko Setyawan	SMK	PT. WIJAYA KUSUMA CONTRACTORS	QS Project	4thn
16	Luluk Atul Fuad	D3	PT. WIJAYA KUSUMA CONTRACTORS	QC Project	1thn
17	Phy gamma Capada	S1	PT. WIJAYA KUSUMA CONTRACTORS	Estimator/QS	2thn
18	Hery Prasetyo	S1	PT. WIJAYA KUSUMA CONTRACTORS	Surveyor	3thn
19	Rita	S1	PT. FOCON INDO KARYA	Drafter	15thn
20	Effi	S1	PT. FOCON INDO KARYA	Quantity Surveyor	14thn
21	Bagus S.	S1	PT. FOCON INDO KARYA	Pelaksana	8thn
22	Kartiga Hari Purnomo	S1	PT. NINDYA KARYA	Quality Control	5thn
23	Adinda F.R	S1	PT. NINDYA KARYA	Drafter	3thn
24	Suly Yunwati	S1	PT. NINDYA KARYA	Quantity Surveyor	15thn

no.	Nama Responden	Pendidikan	Nama Perusahaan	Jabatan	Pengalaman
25	Ida Loritawati	D3	PT. NINDYA KARYA	Drafter	2thn
26	Dinda	S1	PT. NINDYA KARYA	Estimator/QS	3thn
27	Rifqi W	S1	PT. NINDYA KARYA	Pelaksana	2thn
28	Cahyo Ulumudin	SMK	PT. LINGGAR JATI PERKASA	Drafter	3thn
29	Tiwi	S1	PT. LINGGAR JATI PERKASA	Quantity Surveyor	1thn
30	Rizal P.	S1	PT. LINGGAR JATI PERKASA	Surveyor	1.5thn
31	Kurniawan	D3	PT. LINGGAR JATI PERKASA	Logistik	5thn
32	Jarot W.	S1	PT. LINGGAR JATI PERKASA	Pelaksana	4thn
33	Adhe Pratama	S1	PT. LINGGAR JATI PERKASA	Quality Control	6thn
34	Ari Zulianto	D3	PT. HUTAMA KARYA	Drafter	1thn
35	Rita Susilorini	S1	PT. HUTAMA KARYA	Quantity Surveyor	2thn
36	Dhony Budhi S.	S1	PT. HUTAMA KARYA	Pelaksana	8thn
37	Ardha Ajiyunanta	S1	PT. HUTAMA KARYA	Drafter	1thn
38	Basuki Rahmat	S1	PT. HUTAMA KARYA	Drafter	2thn
39	Indro C.	S1	PT. HUTAMA KARYA	Quality Control	8thn
40	Deny Bagus S.	S1	PT. INDOPENTA BUMI PERMAI	Drafter	5thn
41	M. Nur Sholihin	D3	PT. INDOPENTA BUMI PERMAI	Surveyor	5thn
42	Kuswantoro	S1	PT. INDOPENTA BUMI PERMAI	Quality Control	3thn
43	Ahmad Mufid	D3	PT. INDOPENTA BUMI PERMAI	QS Project	4thn
44	Rahmadi	S1	PT. INDOPENTA BUMI PERMAI	Pelaksana	2thn
45	Lukky Ferry Anto	S1	PT. INDOPENTA BUMI PERMAI	Quantity Surveyor	7thn
46	Fransiska Wonda	S1	PT. PRAMBANAN DWI PAKA	QC	10thn
47	Rizha Dahleli Al. H	S1	PT. PRAMBANAN DWI PAKA	Surveyor	3thn
48	Yusidha Fitri	S1	PT. PRAMBANAN DWI PAKA	Quantity Surveyor	12thn

no.	Nama Responden	Pendidikan	Nama Perusahaan	Jabatan	Pengalaman
49	Nasrul Huda	S1	PT. PRAMBANAN DWI PAKA	Pelaksana	8thn
50	Erwin Wijayanto	S1	PT. PRAMBANAN DWI PAKA	Quantity Surveyor	8thn
51	Heni Susilo Wati	SMK	PT. PRAMBANAN DWI PAKA	Drafter	5thn
52	Agung	D3	PT. GORGA MANDIRI	Drafter	2thn
53	Trilaksono	S1	PT. GORGA MANDIRI	Estimator/QS	4thn
54	M. Yanto	D3	PT. GORGA MANDIRI	surveyor	5thn
55	Sofyan	S1	PT. GORGA MANDIRI	Quality Control	3thn
56	R. Rofiq	SMK	PT. GORGA MANDIRI	Drafter	2.5thn
57	Fidiyanto S.	S1	PT. GORGA MANDIRI	Pelaksana	6thn
58	Deni M. Isa	S1	PT. WIKA	Pelaksana	5thn
59	Koko Wicaksono	SMK	PT. WIKA	Drafter	2thn
60	Bagus Teguh Setiawan	D3	PT. WIKA	Quality Control	2thn
61	Hari R. Kurniawan	S1	PT. WIKA	Estimator/QS	3thn
62	Bambang	S1	PT. WIKA	logistik	5thn
63	Rohman	S1	PT. WIKA	Pelaksana	8thn

### Lampiran 5

**Tabel Data Hasil Penyebaran Kuesioner**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
<b>resp. 1</b>	5	5	1	4	7	1	7	6	3	5	6	1	1	1	1	5	1	6	5	2	5	5	5	3	1	4	5	6
<b>resp. 2</b>	4	5	5	3	6	5	7	7	5	6	6	5	5	4	4	4	4	5	4	5	6	7	7	4	6	5	4	6
<b>resp. 3</b>	6	6	5	5	6	2	4	7	6	6	7	7	6	7	7	7	2	7	6	3	7	7	7	4	3	4	3	5
<b>resp. 4</b>	5	5	6	6	6	2	4	6	5	7	7	4	3	3	3	3	6	6	5	7	6	6	6	3	5	6	5	6
<b>resp. 5</b>	6	2	6	3	7	1	5	7	4	7	6	5	4	4	5	3	6	7	6	4	7	6	6	3	2	1	4	2
<b>resp. 6</b>	5	4	5	6	5	4	3	6	6	6	6	2	2	2	3	5	2	4	5	7	6	6	6	3	3	4	4	6
<b>resp. 7</b>	5	6	4	5	6	1	4	6	7	6	7	7	7	6	6	5	6	7	6	7	7	7	6	7	6	7	5	4
<b>resp. 8</b>	2	5	3	4	7	5	2	6	6	5	4	6	6	5	3	2	4	6	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3
<b>resp. 9</b>	6	6	5	6	7	2	5	7	6	7	7	7	7	6	6	6	7	5	4	7	6	6	6	6	7	7	6	5
<b>resp. 10</b>	3	3	5	5	3	3	4	6	3	5	4	5	4	5	5	5	3	6	5	6	7	5	4	4	5	6	5	5
<b>resp. 11</b>	7	2	4	5	6	4	4	6	5	7	5	2	4	4	4	4	3	5	4	2	2	3	6	2	4	3	1	2
<b>resp. 12</b>	6	4	7	6	7	1	7	6	7	7	6	2	1	2	2	1	6	6	5	3	7	7	6	1	7	7	4	4
<b>resp. 13</b>	5	5	5	6	4	4	5	5	6	5	6	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	4	6	4	4
<b>resp. 14</b>	3	2	3	5	6	3	3	6	4	6	6	2	3	4	4	4	4	7	6	3	3	3	6	3	3	3	3	3
<b>resp. 15</b>	5	5	5	6	6	3	5	7	6	7	7	5	4	5	5	6	4	5	4	6	7	7	6	6	7	7	5	5
<b>resp. 16</b>	3	2	4	6	6	3	3	6	4	6	6	2	4	3	3	4	3	4	3	2	1	1	6	2	2	4	2	2
<b>resp. 17</b>	4	4	6	3	5	3	6	7	6	3	4	4	5	3	3	6	5	5	4	5	6	4	5	4	6	6	4	5
<b>resp. 18</b>	4	5	3	4	6	1	7	6	6	7	6	6	6	5	5	4	5	5	4	6	6	6	6	6	5	6	4	3
<b>resp. 19</b>	5	4	7	4	5	1	2	6	7	7	6	5	4	3	4	2	2	5	4	5	6	6	6	5	4	2	3	3
<b>resp. 20</b>	6	5	3	4	7	5	3	7	6	6	6	6	6	5	3	2	4	6	5	5	3	5	6	5	5	3	3	3
<b>resp. 21</b>	5	5	4	5	6	4	4	6	6	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	6	6	6	6	4	4	6	5	4

resp. 22	5	5	5	6	6	3	5	7	6	5	6	5	6	4	4	7	6	6	5	5	7	6	6	5	5	7	5	6
resp. 23	6	4	5	5	6	4	3	6	6	7	7	4	4	2	2	5	5	5	4	4	4	6	6	5	4	3	5	3
resp. 24	6	4	3	6	6	3	3	6	5	7	6	4	3	3	3	4	2	7	6	4	3	4	6	3	2	4	4	3
resp. 25	4	4	5	5	6	1	3	6	4	6	6	3	2	2	2	2	5	3	2	6	5	5	5	2	4	5	4	5
resp. 26	3	6	4	5	7	6	2	7	7	6	6	7	7	6	4	3	5	6	5	6	4	6	6	6	6	4	4	4
resp. 27	7	6	5	5	6	4	5	6	4	7	5	7	7	7	7	7	2	2	2	7	6	6	6	6	6	6	5	6
resp. 28	4	2	3	6	6	3	3	6	5	5	6	2	2	3	2	3	4	4	3	1	1	4	6	2	4	3	2	2
resp. 29	7	4	3	4	5	2	4	6	7	3	6	4	4	4	4	4	2	6	5	5	4	7	6	4	5	5	5	4
resp. 30	3	2	4	4	6	4	7	6	5	6	5	3	4	3	3	4	4	5	4	2	2	4	6	3	4	3	3	3
resp. 31	5	6	5	5	6	4	4	7	6	7	6	6	4	6	5	5	3	6	5	6	7	6	6	3	7	6	5	4
resp. 32	6	3	6	3	6	2	3	7	5	6	7	4	4	5	4	3	5	5	4	6	4	6	6	6	5	5	5	7
resp. 33	5	6	6	5	7	3	3	7	7	6	6	3	6	6	3	3	6	7	6	6	7	3	6	5	6	6	5	5
resp. 34	7	4	7	6	6	4	6	7	6	7	6	5	5	4	2	1	3	5	4	4	2	4	6	4	4	2	2	2
resp. 35	3	7	6	3	6	1	4	6	7	7	6	2	4	2	4	7	3	4	3	4	5	6	5	4	7	7	5	7
resp. 36	5	3	4	4	5	2	2	6	5	6	6	2	3	3	5	4	3	7	6	3	5	6	6	3	5	5	4	3
resp. 37	7	2	7	3	5	2	4	6	4	4	6	2	2	2	2	2	4	5	4	4	5	5	5	2	5	6	3	3
resp. 38	5	5	2	3	6	4	6	7	7	7	6	5	5	6	5	6	4	5	4	6	6	6	6	5	5	5	5	5
resp. 39	7	3	3	3	6	3	4	6	5	4	5	5	4	5	6	5	4	6	5	4	5	6	6	4	5	5	4	4
resp. 40	4	4	7	5	5	5	3	6	4	4	5	6	6	6	6	7	2	7	6	6	6	6	6	3	6	4	2	4
resp. 41	7	7	1	3	1	1	7	3	1	5	1	1	1	1	1	5	1	3	2	5	7	7	1	5	5	7	5	7
resp. 42	4	4	4	5	6	3	4	6	6	6	6	3	4	4	4	4	3	7	6	3	4	5	6	3	3	5	3	3
resp. 43	7	5	5	3	7	3	3	6	5	4	6	3	3	3	3	1	4	7	6	5	5	2	6	3	3	7	3	7
resp. 44	4	2	3	2	5	1	3	6	5	5	6	1	2	2	4	3	2	5	4	2	4	4	6	2	4	4	3	2
resp. 45	5	2	2	3	6	4	5	6	5	6	6	4	4	5	5	5	2	6	5	5	6	6	6	3	6	6	5	3



resp. 46	7	3	3	6	6	2	7	6	5	7	4	4	4	4	4	3	4	6	5	3	3	5	6	4	3	3	4	2
resp. 47	3	4	4	3	6	3	3	7	6	7	7	7	7	7	7	7	7	1	1	6	7	6	5	4	4	5	3	5
resp. 48	7	4	3	5	5	5	5	6	5	7	6	4	4	4	4	4	3	4	3	6	7	6	6	4	4	4	4	4
resp. 49	3	6	2	2	6	7	6	7	6	7	6	5	1	1	7	5	2	3	2	6	6	6	6	7	7	2	6	6
resp. 50	7	4	3	4	5	3	5	6	5	6	6	3	4	4	6	5	4	3	2	4	4	7	6	4	4	4	4	4
resp. 51	4	3	5	6	3	5	4	4	2	5	4	6	5	5	5	7	5	5	4	5	5	6	5	4	3	4	5	4
resp. 52	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	5
resp. 53	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	2	3	5	2	4	3	4	4	5	3	3	3	3	2	5
resp. 54	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4
resp. 55	5	4	5	4	5	6	5	6	5	5	4	4	4	4	5	5	2	5	4	6	7	5	4	4	5	5	4	4
resp. 56	4	4	5	5	4	2	3	4	3	4	6	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	5
resp. 57	5	3	5	3	3	2	4	3	2	3	4	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	3	3	4	3	4	3	3
resp. 58	3	5	3	2	4	3	3	1	2	5	3	3	2	3	3	3	4	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	3
resp. 59	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	6	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
resp. 60	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	6	7	4	4	4	4	4	4	4
resp. 61	2	6	5	2	6	1	6	6	6	7	6	5	1	1	7	5	2	6	6	6	6	5	2	7	7	2	6	6
resp. 62	7	3	5	5	7	3	6	7	7	7	7	4	3	4	4	4	3	4	4	7	7	5	4	3	7	7	4	4
resp. 63	5	2	5	2	4	2	6	4	3	6	7	3	3	4	3	2	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	6

variabel	means	Stdev
1	4,888889	1,426829
2	4,142857	1,354290
3	4,333333	1,436842
4	4,317460	1,267782
5	5,476190	1,216249
6	3,047619	1,441645
7	4,349206	1,438623
8	5,857143	1,189431
9	5,063492	1,424135
10	5,714286	1,197155
11	5,539683	1,202489
12	3,984127	1,689551
13	3,968254	1,635969
14	3,920635	1,558552
15	4,126984	1,486412
16	4,269841	1,578140
17	3,666667	1,448024
18	5,000000	1,425573
19	4,111111	1,357311
20	4,698413	1,530706
21	4,968254	1,750283
22	5,190476	1,377903
23	5,206349	1,345946
24	4,000000	1,331989
25	4,587302	1,443952
26	4,571429	1,593477
27	3,936508	1,134119
28	4,222222	1,407863

max        5,857143    1,750283

Min        3,047619    1,134119

## Lampiran 6

### Out Put Spss Hasil Analisis Faktor

#### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			,787
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		510,615
	Df		91
	Sig.		,000

#### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,393	38,518	38,518	5,393	38,518	38,518	3,911	27,934	27,934
2	2,774	19,816	58,334	2,774	19,816	58,334	3,140	22,426	50,361
3	1,416	10,113	68,447	1,416	10,113	68,447	2,532	18,086	68,447
4	,889	6,353	74,800						
5	,686	4,900	79,700						
6	,571	4,081	83,781						
7	,470	3,354	87,135						
8	,462	3,230	90,365						
9	,408	2,912	93,277						
10	,258	1,842	95,119						
11	,247	1,762	96,881						
12	,181	1,296	98,178						
13	,141	1,004	99,181						
14	,115	,819	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

#### Component Matrix(a)

	Component		
	1	2	3
V5	,574	-,671	-,018
V8	,782	-,447	,082
V9	,718	-,362	,058
V10	,553	-,315	,154
V11	,576	-,533	,130
V12	,757	,258	-,459
V14	,568	,153	-,685
V15	,571	,359	-,418
V20	,647	,518	,118
V21	,592	,450	,342
V22	,627	,324	,317
V23	,573	-,590	-,031
V24	,528	,521	-,060
V27	,556	,444	,524

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
a. 3 components extracted.

**Rotated Component Matrix(a)**

	Component		
	1	2	3
V5	,874	-,088	,085
V8	,859	,219	,179
V9	,750	,220	,194
V10	,618	,210	,050
V11	,791	,080	,011
V12	,259	,311	,829
V14	,184	,013	,884
V15	,066	,292	,735
V20	,061	,738	,390
V21	,101	,796	,161
V22	,215	,726	,158
V23	,812	-,048	,121
V24	-,041	,570	,476
V27	,103	,878	-,006

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

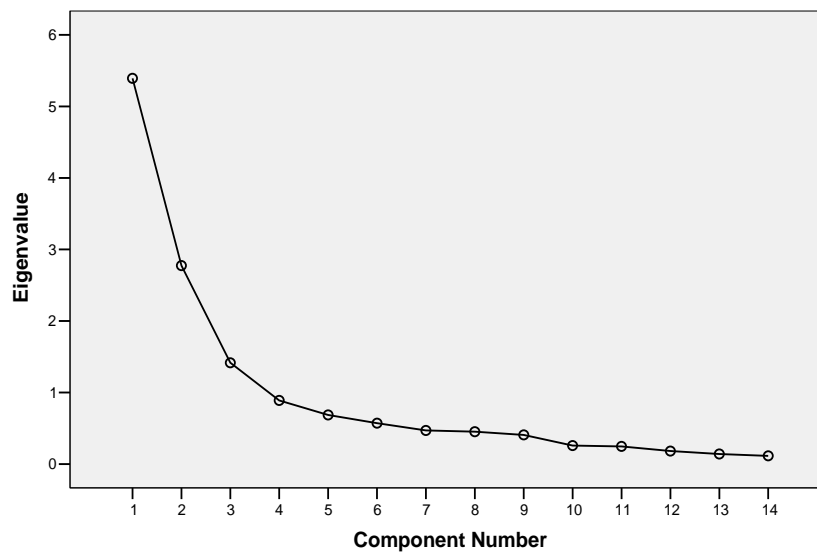
**Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3
1	,664	,559	,496
2	-,738	,595	,318
3	,117	,578	-,808

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**Scree Plot**



**Lampiran 7**  
**Matrik Penamaan Faktor**

Variabel	Literatur						variabel terdapat dalam faktor:
	Campbell, F. (2006). <i>Occupational Stres in the Construction Industry</i> . Survey CIOB.	Thomas, S., Skitmore., Martin., Leung., Toni, K.C. (2005). <i>Manageability of stres among construction project participants. Engineering Construction and Architectural Managemen</i> t, 12(3):pp. 264-282.	Perilaku Organisasi Organizatio nal Behavior Robbins, S.P, 2011	Leung, M.Y., Sham, J. and Chan, Y.S. (2007). <i>Adjusting Stresors Job Demand Stres in Preventing Rustout/Burnout in Estimators</i> . Surveying and Built Environment, Vol 18 (1), 17-26.	Wahab, A.B. (2010). Stres <i>Manageme</i> <i>nt among</i> <i>Artisans in</i> <i>Constructio</i> <i>n Industry</i> <i>in Nigeria</i> . Global Journal of Researches in Engineering , Vol.10 Issue 1(Ver 1.0).	Ibem, E.O., Anosike, M.N., Azuh, D.E., Mosaku, T.O. (2011). <i>Work Stres Among Professionals In The Building Constructio</i> n Industry In Nigeria.. Australasian Journal of Constructio n Economics and Building, 11(3), 45-57.	

Variabel 5 : Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan	Pressure		Tuntutan tugas				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job demand factors</li> <li>• Tuntutan tugas</li> </ul>
Variabel 8 : Beban kerja yang terlalu banyak	Too much work	Quantitative work overload	Tuntutan tugas		Quantitative work overload	Work overload,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job demand factors</li> <li>• Work time related</li> <li>• Tuntutan tugas</li> </ul>
Variabel 9 : Pemberian tugas yang berulang-ulang		Qualitative work overload		frequently find my work boring	Qualitative work overload	lack of variety, fragmentation of work	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work Underload</li> <li>• Work nature related</li> <li>• Job content</li> </ul>
Variabel 10 : Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu	Hours worked	Tight timeframe for work	tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu		Tight timeframe for work	time pressure and deadlines,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job demand factors</li> <li>• Work time related</li> <li>• Tuntutan tugas Workload</li> </ul>
Variabel 11 : Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	Insufficiently skilled for job			skills and abilities are not being used well		under-utilization of skills	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job content</li> <li>• Work Underload</li> <li>• Job demand</li> </ul>

							factors
Variabel 12 : Kondisi di tempat kerja yang bising	Noise levels	Poor working condition		My office is too noisy.	Poor working condition	poor working environment	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Physical factors</li> <li>• Situational/ environmental</li> <li>• Poor Environment</li> <li>• poor working environment</li> </ul>
Variabel 14 : Pencahayaan di tempat kerja yang buruk	Poor lighting	Poor working condition			Poor working condition	poor lighting,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Physical factors</li> <li>• Situational/ environmental</li> <li>• poor working environment</li> </ul>
Variabel 15 : Keamanan tempat kerja dari material berbahaya	Poor site conditions	Exposure to dangerous working condition			Exposure to dangerous working condition		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Physical factors</li> <li>• Situational/ environmental</li> </ul>
Variabel 20 : Ketidak ada kepastian karir	Lack of career	Lack of career			Lack of career	Career uncertainty,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job role factors</li> </ul>

karyawan	progression	guidance			guidance	stagnation,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizational position related</li> <li>• Career development and job status</li> </ul>
Variabel 21 : Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi	Lack of career progression	Lack of promotion opportunity			Lack of promotion opportunity	Career uncertainty, stagnation,	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job role factors</li> <li>• Organizational position related</li> <li>• Career development and job status</li> </ul>
Variabel 22 : Ambiguitas peran		Ambiguity on job requirement	Tuntutan peran (ambiguitas peran)		Ambiguity on job requirement		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizational position related</li> <li>• Faktor organisasional</li> </ul>
Variabel 23 : Keterbatasan sumberdaya dan staff							
Variabel 24 : Gaji yang sedikit/ tidak sesuai	Poor remunerati	Unsatisfied salary			Unsatisfied salary	poor pay	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Job role factors</li> </ul>



	on						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizational position related</li> </ul>
Variabel 27 : Adanya persaingan antar karyawan			Tuntutan antar pribadi				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor organisasional</li> </ul>

Faktor	Literatur					
	Campbell, F. (2006). <i>Occupational Stres in the Construction Industry</i> . Survey CIOB.	thomas, S., Skitmore., Martin., Leung., Toni, K.C. (2005). <i>Manageability of stres among construction project participants. Engineering Construction and Architectural Management</i> , 12(3):pp. 264-282.	Perilaku Organisasi Organizational Behavior Robbins, S.P, 2011	Leung, M.Y., Sham, J. and Chan, Y.S. (2007). <i>Adjusting Stresors Job Demand Stres in Preventing Rustout/Burnout in Estimators</i> . Surveying and Built Environment, Vol 18 (1), 17-26	Wahab, A.B. (2010). <i>Stres Management among Artisans in Construction Industry in Nigeria</i> . Global Journal of Researches in Engineering, Vol.10 Issue 1(Ver 1.0).	Ibem, E.O., Anosike, M.N., Azuh, D.E., Mosaku, T.O. (2011). <i>Work Stres Among Professionals In The Building Construction Industry In Nigeria.. Australasian Journal of Construction Economics and Building</i> , 11(3), 45-57.

Job demand factors	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Too much work</li> <li>• Hours worked</li> <li>• Lack of participation</li> <li>• in decision making</li> <li>• Pressure</li> <li>• Ambitious deadlines</li> <li>• Insufficiently skilled for job</li> <li>• Working in isolation</li> </ul>					
Work time related		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantitative work overload</li> <li>• Tight timeframe for work</li> <li>• Unstable working hours</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantitative work overload</li> <li>• Tight timeframe for work</li> <li>• Unstable working</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Work under load</li> </ul>			hours <ul style="list-style-type: none"> <li>• Work under load</li> </ul>	
Tuntutan tugas			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuntutan tugas (kondisi kerja, tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu)</li> </ul>			
Work Underload				<ul style="list-style-type: none"> <li>• frequently find my work boring and repetitive.</li> <li>• I feel my skills and abilities are not being used well.</li> </ul>		
Work time related		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantitative work overload</li> <li>• Tight timeframe for work</li> <li>• Unstable</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quantitative work overload</li> <li>• Tight timeframe for work</li> </ul>	

		working hours • Work under load			• Unstable working hours • Work under load	
Work nature related		• Qualitative work overload • Too specialized job nature • Job nature renders too much contact with people • Low job challenges			• Qualitative work overload • Too specialized job nature • Job nature renders too much contact with people • Low job challenges	
Workload						• Work over-load, • work under-load, • time pressure and deadlines, • lack of control over pacing of work
Job content						• Ill-defined work, • high uncertainty

						in job process, • lack of variety, fragmentation of work, • under-utilization of skills, and physical constraints
Job role factors	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lack of clarity about responsibility</li> <li>• Conflicting demands</li> <li>• Inadequate managerial support</li> <li>• Lack of career progression</li> <li>• Job insecurity</li> <li>• Poor remuneration</li> </ul>					

Organizational position related		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiguity on job requirement</li> <li>• Unsatisfied salary</li> <li>• Inadequate authority</li> <li>• Lack of career guidance</li> <li>• Lack of job stability</li> <li>• .Lack of promotion opportunity</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiguity on job requirement</li> <li>• Unsatisfied salary</li> <li>• Inadequate authority</li> <li>• Lack of career guidance</li> <li>• Lack of job stability</li> <li>• .Lack of promotion opportunity</li> </ul>	
Faktor organisasional			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tuntutan tugas (kondisi kerja,tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu)</li> <li>• Tuntutan peran (ambigu</li> </ul>			

			itas peran) • Tuntutan antar pribadi			
Career development and job status						<ul style="list-style-type: none"> <li>• Career uncertainty, stagnation,</li> <li>• poor pay</li> <li>• work status</li> <li>• job insecurity or redundancy</li> </ul>
Physical factors	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inadequate ventilation</li> <li>• Problems with office accommodation</li> </ul>					

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lack of privacy</li> <li>• Poor lighting</li> <li>• Inadequate temperature control</li> <li>• Noise levels</li> <li>• Poor site conditions</li> </ul>					
Situational/ environmental		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Different views from superior</li> <li>• Role conflicts</li> <li>• Unfair assignment of workload</li> <li>• Poor working condition</li> <li>• Exposure to dangerous working condition</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Different views from superior</li> <li>• Role conflicts</li> <li>• Unfair assignment of workload</li> <li>• Poor working condition</li> <li>• Exposure to dangerous working condition</li> </ul>	



Poor Environment				<ul style="list-style-type: none"> <li>• My office is too crowded.</li> <li>• My office is too noisy.</li> </ul>		
poor working environment						<ul style="list-style-type: none"> <li>• poor working environment (e.g. inadequate temperature control, poor lighting, poor ventilation,)</li> </ul>

❖ **Penamaan faktor 1**

Variabel 5 : Pemberian tugas baru disaat tugas sebelumnya belum terselesaikan

Variabel 8 : Beban kerja yang terlalu banyak

Variabel 9 : Pemberian tugas yang berulang-ulang

Variabel 10 : Tuntutan tugas yang terbatas oleh waktu

Variabel 11 : Tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan

Variabel 23 : Keterbatasan sumberdaya dan staff

No.	Nama faktor dari literatur	Nama faktor baru
1	Job demand factors	Beban kerja dan waktu
2	Work time related	
3	Tuntutan tugas	
4	Work Underload	
5	Work time related	
6	Work nature related	
7	Workload	
8	Job content	

❖ **Penamaan untuk Faktor 2**

Variabel 20 : Ketidak ada kepastian karir karyawan

Variabel 21 : Tidak ada kemajuan karir/ tidak pernah diberikan promosi

Variabel 22 : Ambiguitas peran

Variabel 24 : Gaji yang sedikit/ tidak sesuai

Variabel 27 : Adanya persaingan antar karyawan

No.	Nama faktor dari literatur	Nama faktor baru
1	Job role factors	Pengembangan karir
2	Organizational position related	
3	Faktor organisasional	
4	Career development and job status	

❖ **Penamaan untuk Faktor 3**

Variabel 12 : Kondisi di tempat kerja yang bising

Variabel 14 : Pencahayaan di tempat kerja yang buruk

Variabel 15 : Keamanan tempat kerja dari material berbahaya

No.	Nama faktor dari literatur	Nama faktor baru
1	Physical factors	Lingkungan kerja yang buruk
2	Situational/ environmental	
3	Poor Environment	
4	poor working environment	

***Halaman ini sengaja dikosongkan***

## DAFTAR PUSTAKA

- Agwu, M.O, & Tiemo, J.A (2012),“Problems and Prospects of Stress Management in the Nigeria Liquefied Natural Gas Construction Project Bonny”, *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, Vol 3(3):266-271.
- Anonim, (2010), “*Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*”.
- Anoraga, P (2014), “*Psikologi Kerja*”, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Artikata.com/arti-326961-faktor.html, diakses pada tanggal 28 November 2013, (<http://artikata.com/arti-326961-faktor.html>)
- Artikata.com/arti-352115-stres.html, diakses pada tanggal 28 November 2013, (<http://artikata.com/arti-352115-stres.html>)
- Atmaji, L (2011),”*Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*”, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Beswick, j., Rogers, K., Corbett, E., Binch, S., & Jackson, K (2007), “*An analysis of the prevalence and distribution of stress in the construction industry*”, HSE Books.
- Beritasurabaya.net/index\_sub.php?category=17&id=10735, diakses pada tanggal 14 Januari 2014, ([http://beritasurabaya.net/index\\_sub.php?category=17&id=10735](http://beritasurabaya.net/index_sub.php?category=17&id=10735))
- Campbell, F (2006), “*Occupational Stress in the Construction Industry*”, Survey CIOB.
- Clarke, S., & Cooper, L.C (2004),”*Managing the Risk of Workplace Stress*”, Routledge, New York.
- File.upi.edu/direktori/fptk/jur.\_pend.teknik\_sipil/siti\_nuraisyiah/Proyek\_Konstruksi.pdf, diakses pada tanggal 28 November 2013, ([http://file.upi.edu/Direktori/fptk/jur.\\_pend.teknik\\_sipil/siti\\_nuraisyiah/Proyek\\_Konstruksi.pdf](http://file.upi.edu/Direktori/fptk/jur._pend.teknik_sipil/siti_nuraisyiah/Proyek_Konstruksi.pdf))
- Hair Joseph, F.J.R., Black William, C., Babin Barry, J., & Anderson Rolph, E (2010),”*Multivariate Data Analysis*”, Pearson Prentice Hall.
- Hawari, D (2013),”*Manajemen Stres, Cemas Dan Depresi*”. Badan Penerbit FKUI, Jakarta.
- Ibem, E.O., Anosike, M.N., Azuh, D.E., & Mosaku, T.O (2011),’Work Stress Among Professionals In The Building Construction Industry In Nigeria’, *Australasian Journal of Construction Economics and Building*, Vol 11(3), 45-57.
- Indonesiafinancetoday.com/read/49950/Kecelakaan-Kerja-Sektor-Konstruksi-Tertinggi-di-ASEAN, diakses pada tanggal 23 Desember 2013. (<http://www.indonesiafinancetoday.com/read/49950/Kecelakaan-Kerja-Sektor-Konstruksi-Tertinggi-di-ASEAN>)
- Irmawanto, A., & Utomo, C (2011), “Analisis Faktor Penyebab Kegagalan Proyek Konstruksi Di Indonesia Studi Kasus Pt.Wijaya Karya (Persero),Tbk”,

- Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XIV, Program Studi MMT-ITS, Surabaya 23 Juli 2011.*
- Kuncoro, M (2009), “*Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis*”, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Leung, M.Y., Sham, J., & Chan, Y.S (2007), “Adjusting Stressors Job Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators”, *Surveying and Built Environment*, Vol 18 (1), 17-26.
- Loosemore, M., & Waters, T (2004), “Gender difference in occupational stress among professionals in the construction industry”, *Journal of Management in Engineering*, Vol 20 (3), 126-132.
- Manajemenproyekindonesia.com, diakses pada tanggal 28 November 2013, (<http://manajemenproyekindonesia.com>)
- Martel, J (2005), “*Mental Health at Work from defining to solving the problem*”, Occupational Health and Safety Managementat Universite Laval, Quebec, Canada.
- Merdeka.com/peristiwa/wali-kota-surabaya-risma-marahi-kontraktor-karena-kerja-lelet.html, diakses pada tanggal 23 Desember 2013, (<http://www.merdeka.com/peristiwa/wali-kota-surabaya-risma-marahi-kontraktor-karena-kerja-lelet.html>)
- Nusa7.com/kontraktor-jasa-konstruksi-smk3/, diakses pada tanggal 28 januari 2014, (<http://nusa7.com/kontraktor-jasa-konstruksi-smk3/>)
- Oyewobi, L.O., Adamu, A.D., Ganiyu, B.O., & Odelade, O.M (2011), “Impact Of Stress Management On The Productivity Of Workers On Nigerian Construction Sites”, *Built Environmental Journal*, Vol. 8, No. 2, 1-8, 2011.
- Ptkipusatjakarta.blogspot.com/2013/03/blog-post.html, diakses pada tanggal 23 Desember2013.(<http://ptkipusatjakarta.blogspot.com/2013/03/blog-post.html>)
- Purwanty, L.R., & Utomo, C (2011), “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SDM Dalam Perawatan Gedung Kantor Di Lingkungan Pemerintah Kota Pangkalpinang”, *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XIII, Program Studi MMT-ITS, Surabaya 5 Pebruari 2011.*
- Rachman, I.B., & Utomo, C (2011), “Perbandingan Sistem Pemberian Upah Harian Dengan Upah Borongan Terhadap Produktivitas Buruh Konstruksi Pada Kontraktor Di Surabaya”,*Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XIII, Program Studi MMT-ITS, Surabaya 5 Pebruari 2011.*
- Rahmawati, Y., Utomo, C., & Rahmawati, F (2011), “Analisis Deskriptif Penempatan Fabrikasi Pembesian Terhadap Waktu Pelaksanaan Proyek Konstruksi”, *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XIII, Program Studi MMT-ITS, Surabaya 5 Pebruari 2011.*
- Robbins, S.P., & Judge, T.A (2011), “*Perilaku Organisasi Organizational Behavior*”, Edisi dua belas, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sawitri, P., Adihardjo, R.B., & Utomo, C (2007), “Analisis Terhadap Model Pengaruh Kepuasan Bekerja Dan Komitmen Berorganisasi Pada Kinerja (Studi Terhadap Tenaga-Tenaga Ahli Konsultan Perencanaan Dan Pengawasan Jalan Dan Jembatan Di Jawa Timur)”, *Prosiding Seminar*

*Nasional Manajemen Teknologi V, Program Studi MMT-ITS, Surabaya 3 Pebruari 2007.*

Sbm.binus.ac.id, diakses pada tanggal 15 Januari 2015. (<http://sbm.binus.ac.id>)

Sugiyono (2013), “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sutanto, H (2010),”*Analisis Faktor-Faktor Penyebab Kecelakaan Kerja Pada Pembangunan Gedung Perkantoran Dan Perkuliahan Tahap III Universitas Wijaya Kusuma Surabaya*”, institut Teknologi Sepuluh Nopember Surabaya, Surabaya.

Thomas, S, Skitmore., Martin., Leung., & Toni, K.C (2005), “Manageability of stress among construction project participants”, *Engineering Construction and Architectural Management*, 12(3):pp. 264-282.

Wahab, A.B (2010), “Stress Management among Artisans in Construction Industry in Nigeria”,*Global Journal of Researches in Engineering*, Vol.10 Issue 1(Ver 1.0).

Worksafe.qld.gov.au, *Overview of work-related stress*, diakses pada tanggal 28 November 2013. ([www.worksafe.qld.gov.au](http://www.worksafe.qld.gov.au))

Wulandari, D.A.R (2011),”*Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Staf Pekerja Proyek Konstruksi Surabaya*”, Tesis, Institut Teknologi Sepuluh Nopember Program Magister Manajemen Proyek konstruksi, Surabaya.

*Halaman ini sengaja dikosongkan*



## **BIODATA PENULIS**



Penulis dilahirkan di Nganjuk, 09 November 1989, merupakan anak pertama dari tiga bersaudara. Penulis telah menempuh pendidikan formal di SDN Ngliman I, SMPN 3 Nganjuk dan SMAN 1 Nganjuk.

Tamat pendidikan menengah atas tahun 2007, penulis diterima sebagai mahasiswa di Program Studi Sarjana Pendidikan Teknik Bangunan Jurusan Teknik Sipil di Universitas Negeri Surabaya (UNESA) dengan NIM. 075534022. Pada Program Studi Sarjana Pendidikan Teknik Bangunan Jurusan Teknik Sipil di Universitas Negeri Surabaya, penulis mengambil judul skripsi “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Masyarakat Dalam Memilih Rumah di Sekitar Kota Kabupaten Nganjuk”, sehingga pada tahun 2012 penulis dapat menyelesaikan studi dan mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Pada tahun 2012 penulis melanjutkan studi ke tahap Magister dengan mengambil bidang keahlian Manajemen Proyek Konstruksi Jurusan Teknik Sipil di Institut Teknologi Sepuluh Nopember (ITS) dengan NRP. 3112203016 dan mengambil judul tesis “Faktor Penyebab Stres Kerja Karyawan Kontraktor di Surabaya”.

E-mail penulis: Puguh\_Tekniksipil@yahoo.co.id